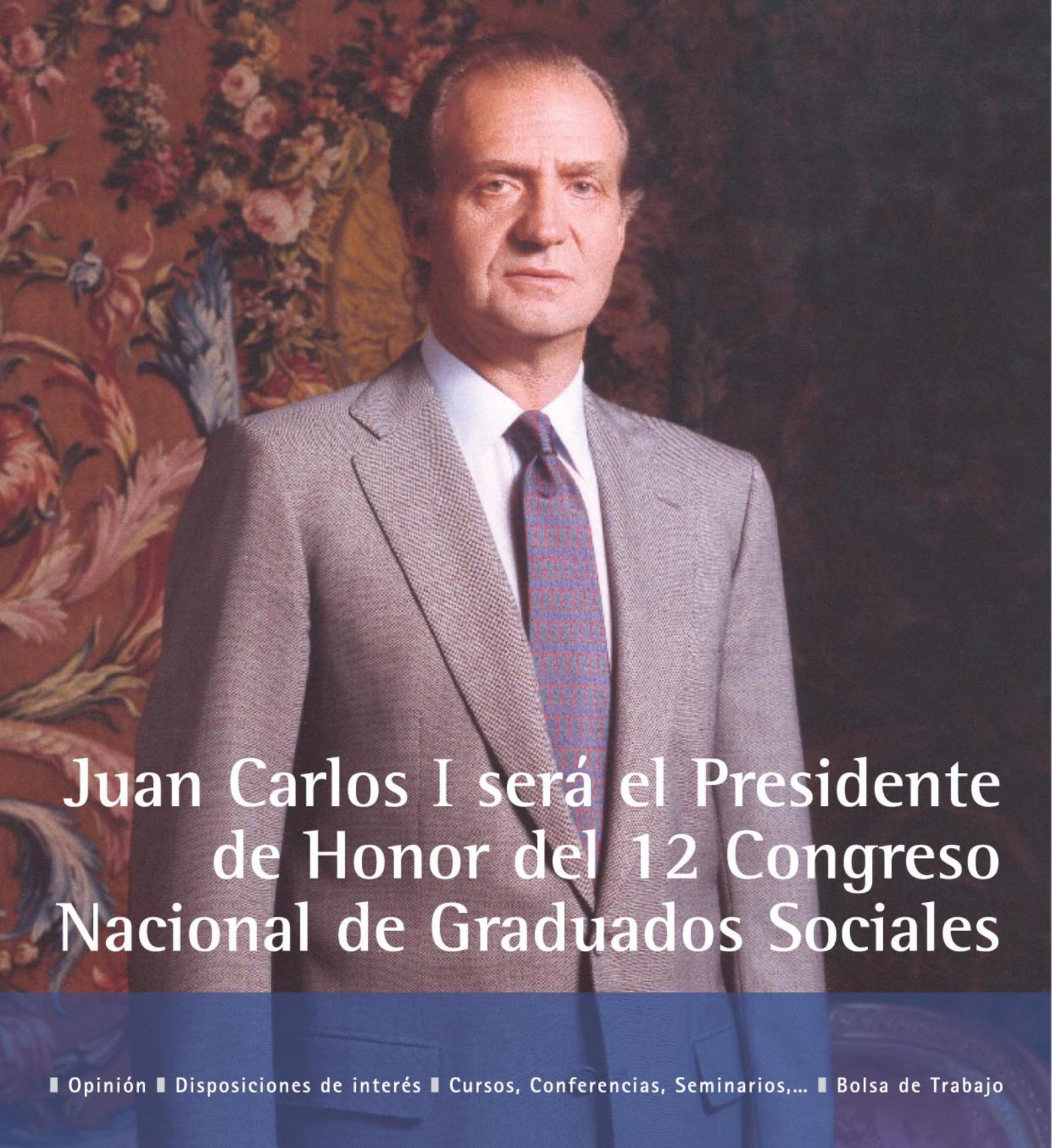


Junio 2006 número 7. Época I

relaciones

laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

A portrait of Juan Carlos I, King of Spain, wearing a grey suit, white shirt, and a patterned tie. He is standing in front of a floral patterned background. The text is overlaid on the bottom half of the image.

Juan Carlos I será el Presidente
de Honor del 12 Congreso
Nacional de Graduados Sociales

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



Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

SERVICIOS

Sede Ciudad de la Justicia. Avda. del Saler, 14 VALENCIA

- Sala para entrega de togas, fotocopias, consultas en las bases de datos de legislación y jurisprudencia. Salas de reuniones, aula Aranzadi, etc.

Sede Social. C/ Grabador Esteve, 4 VALENCIA

- Fotocopias de Convenios colectivos, disposiciones publicadas en los Boletines Oficiales y Sentencias, previa petición vía fax o correo electrónico.
- Visado de documentos.
- Expedición de certificados de colegiación y de asistencia cursos.
- Acuerdos de colaboración con gran variedad de entidades y establecimientos, por los que los colegiados disfrutarán de ventajas y descuentos (Bancos, Agencias de Viaje, Editoriales, etc.)
- Recepción, traslado y control de expedientes a las Vocalías (Responsabilidad Civil, Ética, Honorarios, etc.)
- Tramitación póliza Seguro de Vida.
- Gestión y control de Ventanilla Única con la Agencia Estatal Tributaria.
- Turno de "Casos puntuales", que se reciban en el propio Colegio, en el que se podrán inscribir aquéllos colegiados que lleven un mínimo de dos años colegiados, ejerciendo la profesión.
- Turno de Peritos, también es necesario, como en el caso anterior, un mínimo de dos años ejerciendo la profesión.
- Cursos, Conferencias, Jornadas y Seminarios que organiza el Colegio, sobre temas de gran interés profesional.
- Área de Empleo, compuesta por la Bolsa de Trabajo y por la Bolsa de Pasantía, gestionando ofertas y demandas de ambas Bolsas. En el caso de la Bolsa de Pasantía, sólo podrán solicitar pasantes los colegiados Ejercientes Libres, con un mínimo de tres años en el ejercicio de la profesión.
- Certificación de comunicaciones. (El Colegio acreditará el contenido de las cartas certificadas que aporte el colegiado, y las presentará en Correos, servicio útil para reclamaciones de cantidades, traslado de notificaciones a clientes, despidos, etc.)
- Solicitud de cita previa para la presentación de Instancias de los Libros Contables en el Registro Mercantil.
- Legalización de Libros de Visita, ante la Inspección de Trabajo.
- Extranjería, consulta de expedientes y dudas, asignación de cita previa y compulsas de documentos.
- Conexión a la web del Colegio, www.cograsova.es, donde podrán acceder a toda la información actualizada de esta Corporación Profesional (publicaciones, cursos, disposiciones de interés, etc.)
- Correo electrónico.
- Conexión con el Sistema RED de la TGSS.
- Biblioteca, en la que se pueden realizar consultas de legislación, jurisprudencia y fiscal. Dispone de ordenador con bases de datos y de colecciones impresas en papel, pudiendo solicitar fotocopias de cosas concretas.
- Libros y publicaciones que edita el Colegio.

50

GRADUADOS
aniversario
SOCIALES

4 Congreso

Juan Carlos I será el Presidente de Honor del 12 Congreso Nacional de Graduados Sociales.

7 Fiscal

Novedades Fiscales mes de Mayo.

8 Cursos

Conferencias, cursos, jornadas y seminarios.

10 Aula de extranjería

12 Opinión

Competencias sociales atribuidas al juez mercantil.

Competencia en la tramitación de los expedientes sancionadores tributarios derivados de procedimientos inspectores.

La Prevención de Riesgos Laborales: ¿futura carrera universitaria?

La influencia del principio de igualdad constitucional en las deducciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. A propósito de una STC de 27 de febrero de 2006.

22 Actos y visitas

24 Área de Empleo

Bolsa de trabajo y de pasantías.

25 Disposiciones de interés

Boletín informativo 282.

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



Edita:

cograsova

Excmo. Colegio Oficial
de Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Secretario: Jorge Eufasio Requena González

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Redacción: Rafa Lupión Ruiz. Gabinete de Prensa.

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

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

Diseño y maquetación: Sonia y Alex Aygües. àdisseny

Impresión: Romeu, S.L.

Depósito legal: V-2640-1991

Núm. ejemplares: 2.500. Distribución gratuita.

CONGRESO



CASA DE S. M. EL REY
EL JEFE DEL GABINETE DE
PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN
Palacio de la Zarzuela
Madrid, 24 de mayo de 2006

CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS
OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES
29 MAYO 2006
REGISTRO DE
ENTRADA N.º 697/06

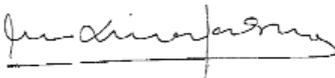
Señor Don
FRANCISCO JAVIER SAN MARTÍN RODRÍGUEZ
Presidente del Consejo General de Colegios
Oficiales de Graduados Sociales de España
C/ Rafael Calvo nº 7, Bajo
28010 MADRID

Estimado Presidente:

Muchas gracias por la información que ha tenido la amabilidad de facilitarnos con su carta y documentación del pasado 18 de abril, relacionada con el ofrecimiento formulado a S.M. el Rey de la Presidencia de Honor del "Congreso Nacional de Graduados Sociales de España", que se celebrará en Valencia del 4 al 6 de octubre próximo.

Me complace informarle que Su Majestad, atendiendo este amable ofrecimiento, ha tenido a bien aceptar la citada Presidencia de Honor, por lo que adjunto tengo mucho gusto en remitirle la correspondiente Credencial.

Atentamente,



DOMINGO MARTÍNEZ PALOMO

jk



EL JEFE DE LA CASA DE
S. M. EL REY

jk.
181/06

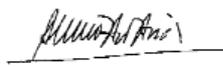
S.M. el Rey, accediendo a la petición que tan amablemente Le ha sido formulada, ha tenido a bien aceptar la

PRESIDENCIA DE HONOR

del "CONGRESO NACIONAL DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA", que se celebrará en Valencia del 4 al 6 de octubre próximo.

Lo que me complace participarle para su conocimiento y efectos.

PALACIO DE LA ZARZUELA, 24 de mayo de 2006
EL JEFE DE LA CASA DE S.M. EL REY,



Juan Carlos I será el Presidente de Honor del 12 Congreso Nacional de Graduados Sociales. El Comité Organizador ultima el programa preliminar de actos.

S.M. el Rey Juan Carlos I, a través de su Jefe del Gabinete de Planificación y Coordinación, Domingo Martínez Palomo, se ha puesto en contacto con el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, para aceptar la Presidencia de Honor del XII Congreso Nacional de Graduados Sociales que se celebrará en Valencia del 4 al 6 de octubre.



En la carta remitida el pasado 24 de mayo se adjunta la correspondiente credencial que firma el Jefe de la Casa de S.M. el Rey.

De esta manera, se produce un importante avance en los preparativos de la que será, sin duda, la reunión más importante de especialistas en derecho laboral y seguridad social que se da a lo largo del año. El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, por delegación del Consejo General, continúa con su intenso trabajo para preparar el Congreso. En este sentido, el Comité Organizador trabaja ya con un programa preliminar en el que figuran 5 conferencias en las que se analizarán asuntos de tanta actualidad como la negociación colectiva, la libre circulación de trabajadores en Europa o el Fondo de Garantía Salarial.

Además, en el programa figura la realización de dos mesas redondas. La primera de ellas, moderada por el Vicepresidente 1º del Consejo General, Eduardo Real y Villarreal, servirá para reflexionar sobre la profesión y abordar sus retos futuros. La segunda mesa redonda tratará las nuevas orientaciones legales del trabajo autónomo.

Las jornadas servirán también para presentar dos libros que analizan la evolución de la profesión y los 50 años de historia del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Por otro lado, en la Ciudad de la Justicia, habrá un área paralela de exposición comercial donde estarán representadas las empresas más importantes del sector.

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.	Presentación Libros: <ul style="list-style-type: none"> - "EVOLUCIÓN DE LA PROFESIÓN" editado por el CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA. - "50 AÑOS DE HISTORIA DEL COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA" <ul style="list-style-type: none"> Autor: Sr. D. Manuel Bas Carbonell, Graduado Social.
13:00 h.	Mesa de Trabajo: <ul style="list-style-type: none"> "LOS COLEGIOS PROFESIONALES DE GRADUADOS SOCIALES" <p>Temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "ESCUELAS DE PRÁCTICA PROFESIONAL". - "RELACIONES INSTITUCIONALES". - "DEONTOLOGÍA Y ÉTICA PROFESIONAL". - "COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN DEL COLECTIVO".
14:30 h.	Almuerzo.
16:30 h.	Visita a la Exposición Comercial.
17:00 h.	Mesa Redonda: "RETOS Y REFLEXIONES SOBRE LA PROFESIÓN". <p>Ponentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "TÍTULO DE GRADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO". Ilmo. Sr. D. Ignacio Lerma Montero, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia. - "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. - "SINDICALISMO Y GRADUADOS SOCIALES". Sr. D. Antonio Ferrer Sais, Graduado Social, Secretario de Acción Sindical de UGT. - "GRADUADO SOCIAL Y PREVENCIÓN". Ilmo. Sr. D. Ricardo Varela Sánchez, Conselleiro de Traballo de la Xunta de Galicia. Ilmo. Sr. D. Román Ceballos Sancho, Director Gral. Trabajo y Seg.Laboral G.V. D. Enrique López, Representante Nacional de alumnos. <p>Moderador:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ilmo. Sr. D. Eduardo Real y Villarreal, Vicepresidente 1º del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.

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.
10:30 h.	Visita a la Exposición Comercial.
10:50 h.	Descanso – Café.
11:15 h.	Conferencia "LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES. LA GLOBALIZACIÓN DEL TRABAJO". Ponente: Ilma. Sra. D ^a . María Consuelo Rumí Ibáñez, Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
12:30 h.	Intervenciones sobre "LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES. LA GLOBALIZACIÓN DEL TRABAJO". con la participación de: – italianos, polacos y argentinos Moderador: Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Méndez Jara, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alicante.
13:00 h.	Conferencia "EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN. CONTENIDO Y TÉCNICA PROCESAL" Ponente: Excmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero, Magistrado del Tribunal Supremo.
14:30 h.	Almuerzo.
16:30 h.	Visita a la Exposición Comercial.
17:00 h.	Conferencia "EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL". Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Pedro Serrano Arroyo, Secretario General del Fondo de Garantía Salarial Nacional.
17:45 h.	Mesa Redonda "EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL".
18:00 h.	Conferencia "LA INTERVENCIÓN DEL GRADUADO SOCIAL ANTE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA Y DE LA AUDIENCIA NACIONAL" Ponente: Excmo. Sr. D. Manuel Iglesias Cavero, Magistrado del Tribunal Supremo.
21:00 h.	Cena de Gala.



VIERNES 6 OCTUBRE 2006

Horario	Actos
09:30 h.	Mesa Redonda "TRABAJO AUTÓNOMO. SOCIEDADES PROFESIONALES Y TRABAJO LABORAL: NUEVAS ORIENTACIONES LEGALES".
10:30 h.	Visita a la Exposición Comercial.
11:00 h.	Descanso – Café.
11:30 h.	Acto conmemorativo "CENTENARIO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO" <i>(Tema: a determinar).</i> Ponente: Ilmo. Sr. D. Raimundo Aragón Bombín, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Imposición Medalla a la Inspección de Trabajo
13:00 h.	Acto de Clausura.

NOTA:

- Las comunicaciones a las ponencias se remitirán a la Organización, con la suficiente antelación, y siempre antes del 1/09/06.
- El Comité Científico valorará el contenido de las comunicaciones, que sólo aprobará dos por ponencia.
- Las comunicaciones aprobadas darán derecho a la inscripción gratuita del autor, como congresista y su exposición en el Auditorio, en tiempo no superior a cuatro minutos.

MAYO DE 2006

Novedades fiscales más importantes

COMENTARIOS DE ACTUALIDAD SOBRE IMPUESTOS

La inminencia del término de presentación de las declaraciones correspondientes al IRPF de 2.005 permiten la oportunidad de hacer algunas referencias a cuestiones candentes que condicionan la misma, y aun forman parte de la entraña del impuesto, como son las relativas a la vivienda habitual, centro no menos habitual de políticas sociales (si así pueden llamarse, en vista de su precio actual y de sus dimensiones esperadas) y tributarias. Las referencias de hoy se centran en contestaciones de la DGT sobre algunas cuestiones interesantes, que resumo brevemente a continuación:

1. La ganancia patrimonial exenta por transmisión de la vivienda habitual anterior para adquirir otra con el precio obtenido por la primera exige que en aquella se haya permanecido al menos tres años. De lo contrario la ganancia patrimonial se integrará en la parte especial de la renta del período impositivo en que se obtenga. Tal es la doctrina contenida en la contestación a consulta vinculante V1938-05 (V hace referencia a vinculante; desde la vigencia de la nueva LGT lo son todas), de 28 de septiembre de 2005.

Por ANTONIO MORILLO MÉNDEZ

Abogado Tributarista y Ex-Inspector de Hacienda del Estado

- Abundando en el mismo asunto, la consulta V1739-05, de 8 de septiembre de 2005, nos dice que la exención por reinversión citada exige que la titularidad del transmitente que la hubiese ocupado al menos tres años sea en propiedad, de modo que en los casos en que se transmite el usufructo la ganancia obtenida no está excluida de gravamen.
- La consulta V1932-05, de 28 de septiembre de 2005, considera ampliación de la vivienda habitual la construcción anexa de baño y trastero, de modo que el importe de tales obras puede ser base de deducción (dentro naturalmente de los límites legales) siempre que estén debidamente documentadas, pudiendo practicarse las deducciones en las declaraciones correspondientes a los ejercicios en que se entregue las cantidades correspondientes.
- La consulta V1910-05, de 28 de septiembre de 2005 pone de relieve el criterio consolidado del centro directivo (DGT) a efectos de la aplicación de beneficios fiscales por adquisición o ampliación de vivienda habitual. Tales consisten en la confluencia simultánea en el interesado del pleno dominio del inmueble, aunque sea parcial (deduciría por la parte que detente) y la residencia en el mismo por un plazo continuado de al menos tres años.

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

Abril 2006 (provisional)	117,908
Del 1 al 30 de abril de 2006, el IPC asciende en	1,4 %
Del 1 de Enero al 30 de abril de 2006, el IPC desciende en	1,8 %
De abril /2005 a abril/2006, el IPC asciende al	3,9 %

LIBROS DE VISITAS Y DILIGENCIAS

Como se ha comunicado, tenemos a vuestra disposición los nuevos Libros de Visita al precio de 3,50 euros y se van facilitando citas para retirarlos en Secretaría del Colegio, según pedido.

Si estás interesado puedes reservarlos en secretaría del Colegio, srta. Ana Torres, ana.torres@cograsova.es, para reservar el número de Libros que vas a necesitar, y su diligencia.

AsesorOnline

Es la nueva solución tecnológica para el Despacho Profesional, que permite potenciar la relación con sus clientes. Reduce tiempos y costes en el envío de la documentación, gracias a la integración de la información, utilizando un sistema interno de planificación, gestión y seguimiento de tareas.

sage Logic Control

Infórmese: 902 200 246
 www.sagelogiccontrol.com

CURSOS

CURSO PRÁCTICO-INFORMÁTICO DE NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

Fechas: 12 y 13 de junio de 2006.

Horario: de 16 a 19 horas.

Lugar de celebración:

Instalaciones de A3 Software
Colón, 1 - 5ª planta - Valencia

Cuota: 18 euros colegiados.

Profesorado: Departamento de formación de A3 Software.

Plazas limitadas: 20

AGOTADAS PLAZAS, LISTA DE ESPERA

Patrocinador:



NOVEDADES DE LA NUEVA REFORMA LABORAL EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES

Fecha: 13 de Junio de 2006.

Horario: de 16.30 a 20 horas.

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

Cuota: 10 euros colegiados.

Acto de Inauguración:

Ilmo. Sr. D. Román Ceballos Sancho, Director General de Trabajo y Seguridad Social de la Conselleria de Hacienda y Empleo de la G.V.

Ponentes:

Sr. D. Tomás Sala Franco, Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

MESA REDONDA:

Sr. D. Carlos Calero, Secretario de Acción Sindical y Salud Laboral de UGT-PV.

Sr. D. Javier Jiménez, Secretario de Política Sectorial de la Comisión Ejecutiva de CC.OO.

Sr. D. Arturo Cerveró, Director de Relaciones Laboral de la CEV.

Sr. D. Javier Molina, Socio Área Laboral de Cuatrecasas.

Organiza:

COLEGIO GRADUADOS SOCIALES
DE VALENCIA

Colabora: ACTIVA

Patrocina:



Curso Práctico Informático de Nóminas y Seguridad Social

Los pasados 22 y 23 de mayo se celebró, en las instalaciones de A3 Software, un curso práctico-informático de Nóminas y Seguridad Social. En el programa del curso, impartido por el departamento de formación de A3 Software, se abordaron puntos como los pasos a seguir para el cálculo de una nómina, el cálculo de la paga extra, el finiquito o los atrasos de convenio.

En el acto de inauguración estuvieron presentes la vocal de formación del Colegio de Graduados Sociales de Valencia, Mayte Alcaraz Regidor y D. Carlos González, Director Delegado de Valencia de A3.

El curso, organizado por el Instituto Valenciano de Estudios Sociales, fue patrocinado por A3 Software.

Cuarta Tertulia Laboral

El 29 de mayo se celebró en las instalaciones de Ibermutuamur la 4ª Tertulia Laboral de las que viene organizando el Instituto Valenciano de Estudios Sociales (IVES) dependiente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

La tertulia se dividió en dos partes, en la primera de ellas, el catedrático de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho, Guillermo Rodríguez Pastor, abordó el tiempo de trabajo para analizar temas como la duración de jornadas, las ausencias, el calendario o los permisos.

La segunda parte se dedicó a los comentarios jurisprudenciales de las Sentencias más relevantes del Tribunal Supremo, Juzgados de lo Social y TSJ Comunidad Valenciana. Este apartado corrió a cargo de la Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Isabel Moreno de Viana-Cárdenas y del Magistrado del Juzgado de lo Social nº. 13 de Valencia, Miguel Ángel González Crespo.

La 4ª Tertulia Laboral se llevó a cabo gracias a la colaboración de IBERMUTUAMUR.



PROGRAMA DE DOCTORADO DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA

"CIENCIAS DE TRABAJO: EL TRABAJO A PRINCIPIOS DEL SIGLO XXI"

Programa interdepartamental impartido por profesores de los Departamentos de Dirección de Empresa, Derecho del Trabajo, Economía Aplicada, Medicina Preventiva, Sociología y Trabajo Social.

El programa corresponde al tercer ciclo de la titulación de Ciencias del Trabajo. Su duración es de dos años. Al mismo se puede acceder con la titulación de Ciencias del Trabajo, pero también con otras titulaciones de grado superior del ámbito de las ciencias sociales (administración y dirección de empresas, economía, derecho, psicología, sociología,...)

Su principal objetivo es formar expertos en el ámbito laboral, con un conocimiento particularizado de la realidad valenciana en el contexto europeo, capaces de integrarse tanto en las instituciones como en las empresas y en el libre ejercicio de la profesión, para desarrollar con eficacia tareas de asesoramiento, gestión y investigación. Se pretende proporcionar formación especializada en el ámbito de las ciencias sociales del trabajo, con un contenido analítico, normativo y de gestión de recursos humanos.

El programa se puede consultar en las páginas web de la Facultad de Ciencias Sociales (Estudios, Programas de doctorado) y del departamento de Sociología (Anuncios, Programas de doctorado).

El periodo de pre-inscripción es entre el 1 y el 15 de julio en el departamento de Sociología. Si quedan plazas se vuelve a abrir en la cuarta semana de septiembre.

Cualquier información se puede solicitar a:

Miguel.A.Garcia@uv.es; rafael.fernandez@uv.es



Curso de salidas profesionales

Entre el 3 y el 17 de mayo, en el Salón de Actos de la Facultad de Ciencias Sociales, se celebró un curso universitario, 2 créditos, con el objetivo de informar de las diferentes salidas profesionales de los estudios de Graduado Social.

La inauguración corrió a cargo del Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, el Decano de la Facultad de Ciencias Sociales, Ignacio Lerma Montero, y la formación corrió a cargo de varios Graduados Sociales.

BIBLIOTECA

- Se encuentra en la biblioteca del Colegio para su consulta libro:

"LENGUAJE TRANSPARENTE, relaciones interprofesionales en la empresa", autor Manuel López Jerez, Graduados Social Colegio de Almería.

CONVENIO DE COLABORACIÓN

El Consejo General ha firmado un convenio de colaboración con el Colegio de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles de España, con el fin de que el colectivo de Graduados Sociales obtenga la firma electrónica reconocida del servicio de certificación del Colegio de Registradores, así como el establecimiento de condiciones preferenciales de acceso al servicio de envío telemático de documentos.

Esto significa que a partir de ahora los Graduados Sociales colegiados que obtengan la firma electrónica del Colegio de Registradores podrán enviar documentos (libro de contabilidad y cuentas) por vía telemática a los Registros Mercantiles. Los interesados pueden solicitar copia de dicho convenio en secretaría del Colegio, o importarlo desde la página web.

PROGRAMA INFORMÁTICO TARIFAS DE HONORARIOS PRESUPUESTOS Y FACTURACIÓN



En relación a las Tarifas de Honorarios orientativas, aprobadas recientemente, el Colegio ha elaborado en colaboración con Mutua Intercomarcal, programa informático para su aplicación.

Dicho programa se caracteriza por su fácil manejo y esperamos sea una útil herramienta de trabajo, para elaboración de presupuestos y facturación.

La presentación del programa será el próximo 30 de junio en el Salón de Actos de Ruralcaja, Paseo de la Alameda, 34 de Valencia. Imprescindible inscripción:

cursos@cograsova.es

AULA DE EXTRANJERÍA

Como consecuencia de los incesantes flujos migratorios que se están produciendo en nuestro país, y también, en parte, derivado del procedimiento extraordinario de regularización, en el que los Graduados Sociales jugaron sin duda, un importante papel, hemos venido observando en esta Corporación Profesional, una creciente inquietud por parte de los Colegiados relativa al estudio y aplicación del Derecho de Extranjería.

Las posibilidades laborales que se abren para los Graduados Sociales en el ámbito de Extranjería, son innumerables. Ya no se trata solamente de los trámites derivados de las necesidades de las empresas a quienes los Colegiados asesoran en su asuntos laborales, tales como la demanda de trabajadores extranjeros a través de las Autorizaciones de Residencia y Trabajo por cuenta ajena inicial, sino también las que en un futuro provendrán de los mismos ciudadanos extranjeros, a medida que las necesidades de éstos vayan cambiando, tanto en su ámbito personal (Renovaciones de permisos, Reagrupaciones familiares, Autorizaciones de residencia para menores, etc) como en su ámbito profesional (Modificaciones de permisos de trabajo de cuenta ajena a cuenta propia, constitución de nuevas empresas, nuevos contratos de trabajo, altas, bajas etc.).

Por todo ello, desde el Excmo. Colegio de Graduados Sociales, y, evidentemente sin ánimo de ser exhaustivos, se ha considerado oportuno abrir una página en nuestra revista "Relaciones Laborales", a fin de recoger de manera básica, tanto el régimen jurídico aplicable, como las dudas que en la práctica pueden plantearse en los principales trámites que se inician ante las Oficinas de Extranjería.

Queremos que esta página resulte útil para todos los Colegiados, a fin de resolver, en la medida de lo posible las inquietudes, dudas, y obstáculos que se plantean conforme se van formalizando los distintos procedimientos contemplados tanto en la Ley como en el Reglamento de Extranjería.

Por todo ello agradeceríamos a todos los Graduados Sociales que se dedican a esta materia que trasladasen a esta Corporación Profesional las sugerencias, dudas o problemas que consideren oportunos desde el punto de vista profesional, fin de que esta "Aula de Extranjería" se constituya como un foro abierto en donde todos los profesionales puedan participar.

En esta primera "Aula", y a modo de introducción de lo que serán los siguientes artículos, se va a detallar tanto la normativa aplicable como una relación de los principales trámites que se recogen en la misma, y que se irán desarrollando en números posteriores de esta publicación.

LEGISLACION APLICABLE

1. Ciudadanos comunitarios (Régimen comunitario)

Real Decreto 178/2003, de 14 de febrero, sobre entrada y permanencia en España de Nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Modificado por las Sentencias de 10 de Junio de 2004 y de 9 de febrero de 2005, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo.

2. Ciudadanos no comunitarios (Régimen general)

- A.- Ley Orgánica 4/2000 de 11 de Enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su integración social, modificada por las Leyes Orgánicas 8/2000, de 22 de diciembre, 11/2003, de 29 de Septiembre, y 14/2003, de 20 de noviembre.
- B.- 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).

PRINCIPALES PROCEDIMIENTOS RECOGIDOS POR LA LEY 4/2000 DE 11 DE ENERO Y POR EL REGLAMENTO 2393/2004 DE 30 DE DICIEMBRE (REGIMEN GENERAL)

Con carácter general, sin ánimo de realizar una enumeración exhaustiva, y **atendiendo fundamentalmente a los trámites más utilizados**, estos pueden clasificarse en:

1. Autorizaciones de residencia:

- A. Residencia temporal
- B. Reagrupación familiar
- C. Autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales:
 - C.1. Autorización de residencia por razones de arraigo:
 - Arraigo laboral.
 - Arraigo social.
 - Hijos de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles.
 - C.2. Autorización de residencia por razones de protección internacional.



C.3. Autorización de residencia por razones humanitarias.

C.4. Autorización de residencia para personas que colaboren con las autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales, o cuando concurran razones de interés público o seguridad nacional que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España.

D. Autorizaciones de residencia para menores:

D.1. Permisos de residencia para menores hijos de residente legal en España.

D.2. Permiso de residencia para menores hijos de residente legal en España Y NACIDOS EN ESPAÑA.

E. Residencia permanente.

2. Autorizaciones de residencia y trabajo

A. Autorización de Residencia y Trabajo por cuenta ajena inicial

B. Autorización de Residencia y Trabajo por cuenta ajena de duración determinada

B.1. De temporada o campaña

B.2. De obras o servicios

B.3. De carácter temporal realizadas por el personal de alta dirección, deportistas, artistas, etc..

B.4. Para la formación y realización de prácticas profesionales.

C. Autorización de Residencia y Trabajo por cuenta propia inicial

D. Modificación de Autorizaciones de Residencia y Trabajo de Cuenta Ajena a Cuenta Propia y viceversa.

E. Residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios.

F. Contingentes.

G. Trabajadores Transfronterizos

H. Autorizaciones para investigación y estudios.

I. Excepciones a la autorización de trabajo.

En posteriores artículos, se irán desarrollando desde el punto de vista jurídico y práctico los procedimientos más utilizados, para lo cual, y en principio, atenderemos a aquellos para los que los Colegiados solicitan cita previa con mayor frecuencia, tales como los permisos de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial, reagrupaciones familiares, permisos de residencia para menores hijos de residente legal, autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales (arraigos), etc. Para posteriormente ir desarrollando todos los demás

Sin perjuicio de todo lo anterior, recordamos a todos los Colegiados que tanto la documentación como los formularios que se necesitan para cada trámite, se encuentran en la página Web del Colegio, en la opción Colegiados/Extranjería/Notas.

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

■ relacioneslaborales

OPINIÓN

Competencias sociales atribuidas al juez mercantil

Por SAGRARIO PLAZA GOLVANO
Secretario Judicial del Juzgado de lo Social
15 de Valencia. Doctor en Derecho.

1. Competencias en la fase de declaración

En el presente trabajo se trata de analizar las incidencias que en el ordenamiento jurídico laboral ha producido la entrada en vigor de la Ley 22/2003, de 9 de Julio, Concursal, así como de la Ley Orgánica 8/2003, de 9 de Julio, para la Reforma concursal, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de Julio, del Poder Judicial.

Como indica la Exposición de Motivos de la LC, la declaración de concurso, por sí sola, no interrumpe el ejercicio de la actividad profesional o empresarial del deudor, sin perjuicio de los efectos que produce sobre las facultades patrimoniales de éste.

El propio texto legal en su art. 44 establece expresamente que la declaración de concurso no interrumpirá la continuación de la actividad profesional o empresarial que viniera ejerciendo el deudor.

Resulta evidente por ello que con la declaración de concurso continua vigente la actividad en la empresa, siendo pieza fundamental el mantenimiento de los puestos de trabajo, y por ende, de los contratos de trabajo. No en vano, una de las finalidades que se pretende con el concurso es precisamente garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo, fomentando el convenio frente a la liquidación, lo que difícilmente podría conseguirse de afirmar que la declaración de concurso lleva "per se" la extinción de los contratos de trabajo. Es más, expresamente se establece que los créditos así generados tienen la consideración de créditos contra la masa.

Las facultades del empresario, en principio, continúan vigentes y por ello igualmente lo está el poder de dirección y el "ius variandi" empresarial. Y digo, en principio, por cuanto habría que analizar en cada caso en concreto si se hubiera producido en el concurso una intervención (en caso de concurso voluntario, art. 40.1 de la LC), o una suspensión (en caso de concurso necesario, art. 40.2 de la LC) de las facultades de administración y disposición del deudor. Pero en cualquier caso, la posibilidad de ejercer el poder de

dirección y el "ius variandi" empresarial, bien sea por parte del empresario o de los administradores sigue vigente en orden a la continuación de la actividad profesional o empresarial y en orden a acordar determinadas medidas que puedan suponer la extinción, suspensión o modificación de las relaciones laborales.

Como excepción a la continuación de la actividad empresarial, el art. 44. 4 de la LC establece la posibilidad de acordar el cierre de la totalidad o de parte de las oficinas, establecimientos o explotaciones de que fuera titular el deudor, así como, cuando ejerciera una actividad empresarial, el cese o la suspensión, total o parcial, de ésta. Y añade a renglón seguido que cuando estas medidas supongan la extinción, suspensión o modificación colectivas de los contratos de trabajo se actuará conforme a lo establecido en los arts. 8 y 64 del mismo cuerpo legal, por lo que procede un análisis detallado de ambos preceptos.

Se trata ahora de determinar que acciones que se ejerciten, frente a decisiones empresariales adoptadas durante la tramitación de un proceso concursal, son competencia del juzgado de lo mercantil o del juzgado de lo social.

En este punto art. 8 de la LC atribuye expresamente al juez de lo mercantil jurisdicción exclusiva y excluyente, entre otras, y en lo que en este punto interesa, en las siguientes materias:

- Las acciones sociales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en los que sea empleador el concursado, así como la suspensión o extinción de contratos de alta dirección, sin perjuicio de que cuando estas medidas supongan modificar las condiciones establecidas en convenio colectivo aplicable a estos supuestos se requerirá el acuerdo de los representantes de los trabajadores. En el enjuiciamiento de estas materias, y sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas de esta ley, deberán tenerse en cuenta los principios inspiradores de la ordenación normativa estatutaria y del proceso laboral.
- Toda ejecución frente a los bienes y derechos de contenido patrimonial del concursado, cualquiera que sea el órgano que la hubiera ordenado.
- Toda medida cautelar que afecte al patrimonio del concursado. En realidad, en el supuesto de un proceso concursal queda totalmente vacía de contenido el embargo preventivo que eventualmente pudiera

acordarse. En puridad el conocimiento del mismo, y tratándose de acciones declarativas cuyo conocimiento corresponde al juzgado de lo social, parece absurdo pensar que pueda solicitarse a un juzgado distinto del que tramita la demanda, aunque esto es lo que pretende decir la ley concursal. En realidad es un problema más teórico que real, por cuanto es más que probable que la petición sea desestimada sin más al encontrarse en trámite el concurso, y por ello ha desaparecido uno de los requisitos de toda medida cautelar que es el "periculum in morae".

Con la regulación anterior podía sostenerse la afirmación de que las relaciones laborales permanecían ajenas, procesalmente hablando, a la situación de crisis de la empresa, mientras que en la situación actual se van a situar de lleno en el proceso concursal, aunque principalmente en la fase de ejecución. Ello no quiere decir que el papel del juzgado de lo social desaparezca por cuanto estadísticamente la trascendencia del concurso en la fase de declaración va a ser escasa. Igualmente tampoco desaparece el papel de la autoridad laboral pues continuará emitiendo informe en el art. 64 de la LC.

Los supuestos atribuidos al conocimiento del juez de lo mercantil son las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, las extinciones colectivas y las suspensiones colectivas.

Tal atribución supone, evidentemente, una modificación de la normativa anterior por cuanto se excluyen de la competencia o bien del juzgado de lo social (en el supuesto de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo) o bien de la autoridad laboral (en el supuesto de extinciones o suspensiones colectivas).

No sólo cambia dicho aspecto, sino que también en el procedimiento hay una uniformidad por cuanto, no existiendo declaración de concurso, será de aplicación el ET y por ende, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se regulan por el art. 41 del ET, siendo el empresario quien en última instancia, y previa consulta con los representantes de los trabajadores tomará la decisión, siendo ésta susceptible de impugnación ante el juzgado de lo social, bien a través del procedimiento establecido en el art. 138 de la LPL, o a través de un conflicto colectivo, o bien puede el trabajador solicitar la extinción de su contrato ante el juzgado de lo social o bien puede acatar sin más la decisión.

De igual manera, no existiendo declaración de concurso, los supuestos de extinciones y suspensiones colectivas se reconducen a los arts. 47 y 51 del ET y al RD 43/96, siendo en estos supuestos la autoridad laboral la que decide en última instancia, tras un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, y siendo su decisión susceptible de impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa. Art. 16 RD 43/96.

En realidad puede afirmarse que en el concurso el juez asume funciones del empresario o de la administración, y en cualquier

caso no propiamente jurisdiccionales, al resolver sobre cuestiones que corresponderían al empresario (modificaciones sustanciales) o a la autoridad laboral (suspensiones y extinciones colectivas).

Existiendo solicitud de declaración de concurso todos los supuestos anteriores se reconducen a la competencia del juez de lo mercantil, quien decide por auto la adopción, o no, de la medida y previa consulta con los representantes de los trabajadores e informe de la autoridad laboral y siendo su decisión susceptible de impugnación ante los órganos del orden social.

La primera pregunta que surge con esta regulación es evidente: ¿Ha sido consciente el legislador al utilizar el término "colectivas"? ¿Pretendía excluir automáticamente de la competencia del juez mercantil las decisiones que afectaran a un número de trabajadores inferior a los límites mencionados, o pretendía sin más atribuir automáticamente la competencia al juez mercantil cualquier decisión que afectara a un cierto número de trabajadores y a la viabilidad de la empresa? Creo que en el fondo se trata de atribuir al juez mercantil aquellas decisiones que tengan cierta trascendencia económica en el patrimonio del concursado ¿Y si ésta era su finalidad, no pudo hacerlo expresamente o al menos con una mayor precisión terminológica desde el punto de vista laboral?, y el problema no es sólo teórico, sino práctico, a fin de fijar el cómputo de las acciones que se ejercitan y determinar cuando es colectiva la decisión en orden al ejercicio o no por separado de la correspondiente acción y la influencia que posteriormente pueda tener en su ejecución. Está claro que todo lo ejecuta el juez de lo mercantil, pero no está nada claro qué acciones declarativas son competencia del juez mercantil, juez de lo social o autoridad laboral.

Existen supuestos claros que obviamente quedarán incluidos en el campo de lo colectivo, pero hay otros supuestos, que en principio podrían ser discutibles si pertenecen al campo de lo individual o de lo colectivo, y considero más correcto en caso de duda atribuir la competencia al juez de lo mercantil por la propia finalidad que se pretende con la LC, y en su caso, que sea el mismo quien establezca la competencia del juez de lo social o de la autoridad laboral.

De presentarse una demanda "colectiva" ante el juzgado de lo social éste deberá declararse incompetente de oficio por razón de la materia al amparo del art.48 de la LEC y remitir al juzgado competente.

Si lo dicho hasta ahora parece desprenderse con claridad de una lectura sistemática y armónica de la LC, el ET y el RD 43/96, no ocurre lo mismo con las suspensiones del contrato de trabajo de carácter individual así como con las extinciones o modificaciones sustanciales individuales.

Las extinciones de contrato y modificaciones sustanciales de carácter individual quedan sujetas a la regulación del ET y sometidas a la competencia de los juzgados de lo social.

OPINIÓN

Más dudas pueden surgir con las suspensiones individuales y entiendo, en principio, que en este punto el texto legal es claro y en una interpretación literal, sólo son competencia del juzgado de lo mercantil las suspensiones colectivas, pero no las individuales, que quedarían por remisión expresa del art. 47 ET sometidas al procedimiento establecido en el art. 51 del ET y son competencias de la autoridad laboral.

Ello no obstante, hay que tener en cuenta un dato fundamental, el ET no distingue entre suspensiones individuales o colectivas, ni establece por ello el quantum necesario de trabajadores afectados, ni el periodo de tiempo a que afecta la decisión suspensiva para entender cuando ha de considerarse como colectiva la decisión.

Con la actual redacción de la LC se plantea el problema de determinar cuando ha de entenderse como colectiva la decisión empresarial de suspensión del contrato de trabajo para atribuir la competencia al juez mercantil, ¿Cuándo afecta a más de un trabajador, dos, tres, dónde está el límite?, ¿Cuándo se entiende que corresponde a un ERE o corresponde al ámbito del juez mercantil?, una solución sería acudir analógicamente a los criterios que establece el ET en los arts. 40, 41 y 51, pero en cualquier caso, el texto legal debía haber sido más claro en este punto.

Existen no obstante, reconocidas voces¹ que afirman con buen criterio lo contrario y sostienen que el art. 47 del ET no distingue entre suspensiones colectivas o individuales y por ello toda suspensión, bien sea individual o colectiva, debe ser aprobada por la autoridad laboral y en caso de concurso, toda suspensión, con independencia del número de trabajadores afectados, es competencia del juzgado de lo mercantil. No parece lógico entender que el ERE, en el supuesto de declaración de concurso, quede reservado para las suspensiones "individuales" de las condiciones de trabajo.

Hay que hacer mención en este punto a la suspensión de la posibilidad de solicitar la extinción indemnizada del contrato en el supuesto de acordarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que establece el art. 41 del ET (art. 64.9 de la LC). Aparte del hecho de ser criticable desde el punto de vista del trabajador, que no sólo tiene que soportar una modificación, sino que además no puede solicitar la extinción del contrato. ¿Juega automáticamente el precepto?, ¿es necesaria una declaración expresa del órgano judicial fijando el plazo de suspensión, pues el plazo de un año establecido es máximo?, ¿es necesario que el auto sea firme? Los interrogantes son numerosos y se complica la situación con el párrafo siguiente del artículo que extiende la suspensión a determinados supuestos de traslados colectivos. En este sentido cabe sostener una

interpretación restrictiva de la norma referente a los traslados y entender que éste último supuesto se refiere, única y exclusivamente, a los casos en que el trabajador acciona judicialmente frente al traslado, pero no sería aplicable cuando el trabajador opta sin más por extinguir su contrato sin acudir a la vía judicial². Tal criterio sólo sería aplicable a los traslados por cuanto en la modificación sustancial sí es precisa la acción judicial para extinguir el contrato. De otro lado, parece que la norma sólo se refiere al inicio del cómputo del plazo para ejercitar la acción, pero no a la competencia que entiendo corresponderá al juzgado de lo social.

Como desarrollo igualmente del art. 8 de la LC, y concretando los términos excesivamente vagos y genéricos de dicho precepto, el art. 65 regula la posibilidad de suspender o extinguir los contratos de alta dirección durante la tramitación del concurso y por parte de la administración concursal, bien sea por propia iniciativa o a instancias del deudor. La decisión corresponde aquí no ya al juez mercantil, sino a la administración concursal.

Conviene dejar claro que el ámbito de aplicación de este precepto viene determinado por el RD 1382/1985, de 1 de Agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección y sólo será aplicable a lo que dicho RD y la jurisprudencia entienden por alto cargo.

Tales supuestos se atribuyen como competencia del juzgado de lo mercantil por la trascendencia que puede tener en la situación económica de la empresa.

Llama la atención, en primer lugar, el hecho de que sólo se establece la posibilidad de suspender o extinguir el contrato a iniciativa del deudor o de la administración, no del alto cargo. con lo cual no puede éste tener la iniciativa en solicitar la extinción del contrato ante el juzgado de lo mercantil que sí se establece en el art. 10 del RD para los supuestos en que no exista declaración de concurso. Lo que sí se establece es la posibilidad, en caso de suspensión del contrato de trabajo, de solicitar la extinción con abono de la indemnización.

De lo que sí es consciente el legislador es de la elevada cuantía a que suelen ascender las indemnizaciones en estos supuestos y por ello establece la posibilidad de moderar la indemnización o aplazar el pago del crédito hasta que sea firme la sentencia de calificación. Se pretenden evitar de un lado los abusos que pueden producirse con los contratos blindados y de otro poder aplazar el pago hasta la calificación a fin de determinar si el alto cargo ha podido incurrir en alguna responsabilidad en la situación de crisis en que se encuentra la empresa.

¹ Ríos Salmerón, B. "La ley Concursal y los trabajadores. Notas de urgencia al texto legal aprobado por el Congreso de los Diputados en sesión plenaria de 3 de Abril de 2003". Actualidad Laboral 2003. Nº 21. Pág. 367.

² Fernández López, M^a F. "Delimitación de competencias entre el juez mercantil y el juez laboral en el seno de los procedimientos concursales: los problemas sumergidos de la ley 22/2003, concursal". Tirant On Line. Tirant Lo Blanch 26 Julio de 2004...". Pág. 14.

Tampoco establece la ley el procedimiento seguir en tal supuesto y a falta de previsión específica entiendo aplicable el incidente ordinario del art. 192 de la LC que acabará por sentencia contra la que cabe suplicación.

Hasta ahora se han analizado los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensiones, extinciones colectivas y altos cargos, por cuanto son los únicas acciones cuyo conocimiento corresponde al Juzgado de lo mercantil, correspondiendo el inicio del resto de acciones al juzgado de lo social, si bien, una vez conste declarado el concurso de una empresa, el juzgado de lo social deberá emplazar a la administración concursal ante cualquier acción que pueda tener trascendencia para el patrimonio del ejecutado (art. 50.2 de la LC). Dicho emplazamiento no se realizará, sin más de oficio, sino dando traslado para la actora para ampliar demanda en el plazo de 4 días y con apercibimiento de archivo de no efectuarlo en dicho plazo. De igual manera, el juzgado de lo social debe abstenerse de conocer de cualquier acción cuyo conocimiento corresponde al juzgado de lo mercantil como son las acciones colectivas examinadas y los altos cargos, careciendo de validez las actuaciones que puedan practicarse. (art. 50.1 de la LC).

Es de destacar la actual redacción de la ley dado que en los primeros textos que empezaron a manejarse de la ley concursal se excluía prácticamente en su totalidad de los juzgados de lo social del conocimiento de acciones declarativas ante una empresa en concurso lo que resultaba a todas luces exagerado.

Las reglas examinadas se refieren a los juicios declarativos que se inicien una vez declarado el concurso, pero los ya iniciados y que se encuentren en trámite continuarán hasta sentencia, salvo que el juez del concurso, siendo materia de su competencia, estime que tienen trascendencia sustancial en la formación del inventario y acuerde su acumulación. (art. 51 LC).

2. Competencias en la fase de ejecución

Si hasta ahora se han analizado las incidencias que puede producir la declaración de concurso en la fase declarativa de los procesos que puedan encontrarse pendientes o que vayan a iniciarse de nuevo, resta por analizar las incidencias que puede producir en la fase de ejecución.

En principio, los problemas parecen ser menores en lo que afecta a la competencia por cuanto el art. 8.3 de la LC afirma categóricamente que el juez del concurso tiene competencia exclusiva y excluyente en toda ejecución frente a los bienes y derechos de contenido patrimonial del concursado, cualquiera que sea el órgano que la hubiera ordenado. Ello es lógico partiendo de la base de que el concurso es un proceso universal y carecería de sentido que pudieran llevarse a efecto ejecuciones individuales en distintos juzgados, o en distintas sedes. Se trata de medidas que por su especial trascendencia en el patrimonio del deudor deben ser objeto de conocimiento por parte del juez del concurso aunque sean de naturaleza social.

En principio, todas las ejecuciones que llevan aparejada la vía de apremio son competencia del juzgado de lo mercantil.

Pese a lo poco afortunada redacción de la ley, parece claro que una vez declarado el concurso formalmente, con el correspondiente auto de declaración del concurso, no podrán iniciarse ejecuciones laborales singulares contra el patrimonio del deudor. (Art. 55 de la LC). Sí podrán continuarse las ejecuciones laborales en las que se hubieren embargado bienes del concursado, todo ello con anterioridad a la fecha de declaración del concurso, siempre que los bienes objeto de embargo no resulten necesarios para la continuidad de la actividad profesional o empresarial del deudor. En la redacción originaria del texto la excepción sólo se establecía en los procedimientos administrativos y en la definitiva habla ya de ejecuciones administrativas y laborales. Tal diferencia fue objeto de duras críticas que se han intentado corregir con la regulación actual, pero continúa existiendo una diferencia sustancial por cuanto al hablar de ejecución administrativa habla de providencia de apremio, mientras que en la ejecución laboral se refiere al embargo concreto de bienes del ejecutado.

Lo que no queda claro de la redacción del art. 55 de la LC es la situación en que quedan las ejecuciones ya iniciadas y en las que no se hubieran embargado bienes con anterioridad a la declaración del concurso. Parece lo más lógico entender que se suspenderán en el estado en que se encuentren desde la fecha de la declaración de concurso y habrán de remitirse al juzgado de lo mercantil para su inclusión en la masa pasiva del concurso. Tal vez las críticas vertidas al precepto provocaron que en el texto que saliera del Senado se incluyera el párrafo 2º del art. 55.1 de la LC, y ello diera lugar a la contradicción que parece desprenderse de los arts. 55.1 y 55.2 de la LC.

De la redacción del texto, y de la propia finalidad que se pretende con el proceso concursal, es evidente que todas las ejecuciones con trascendencia patrimonial son competencia del juez del concurso, mas las ejecuciones que no tengan tal contenido patrimonial, y pese a la redacción de algunas versiones anteriores del proyecto, serán competencia del órgano judicial que las hubiera acordado. Tal afirmación tiene su trascendencia en la ejecución de resoluciones que no van a repercutir en el patrimonio del deudor como serían acciones de vulneración de derechos fundamentales, vacaciones, libertad sindical, elecciones...

Pueden presentarse problemas con el ejercicio acumulado de determinadas acciones como los procesos de clasificación profesional y reclamaciones de cantidad, por cuanto la ejecución de la categoría, en su caso reconocida en la sentencia de instancia, sería competencia del juzgado de lo social, mientras que la ejecución de la reclamación de cantidad, eventualmente acumulada, correspondería al juez del concurso.

Situación análoga se producirá en las ejecuciones de los procesos por despido declarados nulos, o en ejecuciones al amparo del art.



OPINIÓN

138 de la LPL, en las que existe condena a la readmisión y condena al abono de los salarios de tramitación de puro contenido patrimonial. En realidad tales planteamientos se presentan igualmente en la práctica en la actualidad en aquellas poblaciones en que existe juzgado especial de ejecuciones (Barcelona y Valencia), y se solucionan sin problemas importantes remitiendo únicamente aquellas resoluciones judiciales firmes que comportan exclusivamente la ejecución dineraria.

Igualmente merece especial mención la ejecución derivada de los procesos por despido ya que el incidente de no readmisión o readmisión irregular, será competencia del juzgado de lo social y la ejecución de la resolución que pueda dictarse con extinción la relación laboral y fijando la correspondiente indemnización y salarios será competencia del juez mercantil.

Tampoco hacer el legislador ninguna alusión a la ejecución provisional y por ello rige la regla general de las ejecuciones. Conviene resaltar igualmente que el art. 53 de la LC no menciona expresamente las conciliaciones judiciales pero entiendo no existe problema alguno en incluirlas en la masa y merecerán el tratamiento concursal que corresponda en cada caso.

Lo examinado hasta ahora sirve para sostener que la nueva regulación supone la desaparición definitiva del derecho de ejecución separada de los créditos laborales, lo que supone un ataque directo a los derechos de los trabajadores que prácticamente pasan de tener garantizada la ejecución a someterse a las reglas generales del concurso.

■ relaciones laborales

Competencia en la tramitación de los expedientes sancionadores tributarios derivados de procedimientos inspectores



Por JORGE APARICIO MARBÁN
Abogado.

La normativa actualmente en vigor está contenida en el apartado 3 del artículo 25 del Real Decreto 2063/2004, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General del régimen sancionador tributario (B.O.E. 28-10-2004), que dispone:

”3. La instrucción del procedimiento podrá encomendarse por el inspector-jefe al equipo o unidad competente para acordar el inicio o a otro equipo o unidad distinto, en función de las necesidades o de las circunstancias del caso”.

Anteriormente la regulación de esta materia se encontraba en artículo 63.bis.3 del Real Decreto 939/1986, de 25 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de la Inspección de los Tributos, en el que se establecía:

"3. La tramitación e instrucción de la propuesta de resolución del expediente podrá encomendarse al funcionario, equipo o unidad a que se refiere el apartado anterior o a otro funcionario, equipo o unidad distinto en función de las necesidades del servicio o de las circunstancias del caso. En el caso de actuaciones encomendadas a un equipo o unidad, la propuesta será suscrita por el jefe del mismo".

Hay pues un significativo cambio: actualmente sólo puede encomendarse la instrucción del procedimiento sancionador a los equipos y unidades de Inspección, no pudiendo recaer en exclusiva en un funcionario, como permitía la normativa derogada.

Por ello la siguiente cuestión que cabría plantearse es a quién corresponde dentro de cada Equipo o Unidad la instrucción del procedimiento sancionador, la formulación de la propuesta de resolución y la firma de ésta.

En cuanto a la instrucción, consistente en recabar los hechos y pruebas que determinen la presunta punibilidad de la conducta del contribuyente, recaerá en los subinspectores o inspectores incluidos en el Equipo o Unidad correspondiente que determine su Jefe, de acuerdo con su facultad de organización de la carga de trabajo entre sus funcionarios.

No obstante, en cuanto a la propuesta de resolución, en aplicación del principio de jerarquía (artículo 9 de la Constitución Española de 1978) y la normativa reguladora de las competencias en el ámbito de la Administración (artículo 12 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común), deberán ser formuladas y suscritas por el titular del órgano al que nuestro ordenamiento jurídico atribuye la competencia, es decir, el Jefe del correspondiente equipo o unidad.

Esta regla general solamente podrá ser excepcionada en el caso de delegación de competencias o de que la normativa reguladora de las competencias estableciera otro régimen.

La primera circunstancia (delegación de competencias) no se ha producido hasta la fecha en la materia que nos ocupa.

En cuanto a la segunda (establecimiento de un régimen especial de competencias), sí encontramos una especialidad, las llamadas "macro unidades", previstas en el apartado Sexto de la Disposición adicional vigésima octava de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, norma que sigue vigente tras la aprobación de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre.

Su concreto desarrollo se encuentra en la letra C del apartado Cinco.4.2.3 de la Resolución de 24 de marzo de 1992, de la Agencia

Estatad de Administración Tributaria, sobre organización y atribución de funciones a la Inspección de los Tributos en el ámbito de competencia del Departamento de Inspección Financiera y Tributaria, (redacción actual dada por la Resolución de 20 de marzo de 2003):

"C. En las Dependencias Regionales de Inspección podrán constituirse, por acuerdo del Director General de la Agencia Tributaria, a propuesta conjunta del Director del Departamento de Inspección Financiera y Tributaria y del Delegado Especial respectivo, Unidades de Inspección formadas por el número de Subinspectores que en cada caso se determine, cuya dirección efectiva corresponderá a un Inspector quien, por delegación de un Inspector Jefe, podrá dictar los actos de liquidación e imponer las sanciones que procedan como consecuencia de las actuaciones realizadas por los miembros de la Unidad. Los Subinspectores adscritos a dichas Unidades podrán desarrollar la totalidad de las actuaciones comprendidas en los capítulos V, VI y VII del Título Primero del Reglamento General de la Inspección de los Tributos, siempre que se refieran a actuaciones de comprobación e investigación de carácter general cerca de personas físicas que desarrollen actividades empresariales, o personas jurídicas, cuyo volumen anual de operaciones en los ejercicios comprobados no exceda de 1.803.036,31 euros, y tratándose de profesionales, de 180.303,63 euros".

Por todo ello, tras la entrada en vigor del Real Decreto 2063/2004 ningún Subinspector o Inspector que no tenga la condición de Jefe del Equipo o de la Unidad en la que estén incluidos, podrá formular y firmar las propuestas de resolución de los expedientes sancionadores que resulten de las actuaciones de comprobación e investigación que desarrollen, salvo que, en el caso de subinspectores, estén integrados en una "macro unidad".

No obstante, es muy habitual encontrarnos en la realidad con que tanto la elaboración como la firma de las propuestas de sanción son realizadas por funcionarios a los que la normativa no atribuye dicha competencia, especialmente subinspectores. La Agencia Tributaria emplea la cualificación profesional de este personal, y les obliga, en cumplimiento del principio de obediencia debida, a tramitar en exclusiva la totalidad del expediente sancionador sin intervención alguna del Jefe del Equipo o Unidad a que se adscriben, o limitándose ésta a una mera firma, circunstancia ésta que no puede entenderse como el legal ejercicio de una competencia.

Evidentemente estos actos así dictados no se ajustan a nuestro ordenamiento jurídico, en los términos expuestos en el presente informe. En este sentido, la propia Ley 30/1992 los califica como nulos de pleno derecho en el artículo 62.1.b.:

"1. Los actos de las Administraciones Públicas son nulos de pleno derecho en los casos siguientes: (...)

b) Los dictados por órgano manifiestamente incompetente por razón de la materia o del territorio".

■ relaciones laborales

OPINIÓN

La Prevención de Riesgos Laborales: ¿futura carrera universitaria?



Por JOSÉ ZACARÉS GARCÍA
Director Área de Prevención de Florida

Ser técnico especializado de las tres disciplinas de Prevención de Riesgos Laborales (seguridad, higiene y ergonomía y psicología) o alguna de ellas, esta condicionado por ser licenciado/a o diplomado/a en cualquiera de las titulaciones universitarias y que dicha formación se reciba en un centro acreditado por la Consellería de Economía, Hacienda y Ocupación de la Comunidad Valenciana.

A partir de la entrada en vigor de la Declaración de Bolonia se van a producir una serie de cambios que configuran un nuevo escenario universitario donde la parte más novedosa será el paso de las diplomaturas y licenciaturas a títulos de grado, primer ciclo de estudios universitarios, que comprenderá enseñanzas básicas y de formación general, junto a otras orientadas a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional. El segundo ciclo estará dedicado a la formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, dirigida a una especialización académica o profesional, la superación del mismo dará derecho a la obtención del título de Máster que pueden tener una duración de un curso o dos, y por último el tercer ciclo cuya finalidad es la formación avanzada en las técnicas de investigación.

Ante este posible cambio en el panorama universitario se han detectado movimientos por parte de los alumnos que han cursado la titulación de técnico superior, como es, el cursar las tres especialidades preventivas por aquellos titulados cuyas carreras no estuvieran directamente relacionadas con dichas especialidades con la esperanza de ser homologados por la Universidad mediante la realización de: a) un curso puente, b) cursar una serie de créditos complementarios o c) convalidación automática. Pero ante todo, se ha creado una cierta inquietud en aquellos técnicos cuya formación se encuentra certificada en centros homologados por la Consellería de Economía, Hacienda y Ocupación; por este motivo queremos formular una hipótesis de cuál será el escenario del técnico en prevención ante este nuevo



marco, apoyándonos en la trayectoria de los antiguos técnicos "intermedios" y los movimientos a nivel universitario que estamos observando para tratar de disponer de un escenario clarificador y tranquilizador.

Respecto a la vía de la convalidación automática, pensamos que sería inviable y con pocas posibilidades de que la Universidad la asuma ya que los titulados actualmente acreditados provienen de distintos ámbitos universitarios y no todos con una idéntica formación de base acorde con las distintas especialidades. Las otras dos posibilidades mencionadas tendrían alguna esperanza en salir adelante, quizás no en estos momentos pero sí en un futuro. Lo cierto es que actualmente algunas Universidades ofrecen el Título Oficial de Master en Prevención de Riesgos Laborales que entrara en funcionamiento el próximo curso académico con un número de créditos ECTS superior a los 60. Si tenemos en cuenta que seis créditos cuatrimestrales es el equivalente a 4 horas de clase semanal durante aproximadamente cuatro meses, ustedes mismos pueden realizar los cálculos de las horas presenciales a la semana que habría que cursar si se pretende concluir en un año dicho Master.

Pero además hemos de tener en cuenta otros factores como el que al tratar de optar por un Título Oficial de Máster nos encontremos con un exceso de demanda, es decir, en el caso de que desearan matricularse más alumnos que plazas ofertadas hubieran, entonces la Universidad tendría que establecer una serie de criterios adicionales como el dar prioridad a los alumnos con formación Técnica o de Ciencias, en primer lugar, a los alumnos de Ciencias de la Salud en segundo y a los de Ciencias Sociales en tercer lugar.

Si nos fijamos en qué ha pasado con los técnicos "intermedios" acreditados por la Consellería de Ocupación frente a los titulados del ciclo formativo "Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales" regulado por la Consellería de Educación, nos encontramos que estos últimos tienen acceso directo a cursar una ingeniería pudiendo acabar con una titulación universitaria lo cuál

Respecto a la vía de la convalidación automática, pensamos que sería inviable y con pocas posibilidades de que la Universidad la asuma ya que los titulados actualmente acreditados provienen de distintos ámbitos universitarios y no todos con una idéntica formación de base acorde con las distintas especialidades.

lleva implícito una mayor cualificación profesional en el mercado laboral, así como de mayores y mejores oportunidades profesionales. Para los técnicos "intermedios" actualmente no hay equiparación ni convalidación parcial de las horas cursadas en su momento, ni tan siquiera de su experiencia profesional para la convalidación por el Título de Ciclo Formativo de Grado Superior, no obstante el no poseer titulación académica del Ministerio de Educación no les impide realizar las funciones señaladas en el artículo 36 del Real Decreto 39/1997, tanto en las empresas, como en instituciones o en la propia Administración pública.

Si tenemos en cuenta que cuando se puso en vigor el Reglamento de los Servicios de Prevención y ante la falta de técnicos cualificados se permitió y así se explicitó en el RD 780/1998 que aquellos profesionales que ya venían realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 del reglamento citado podrían seguir desempeñando tales funciones en la empresa o entidad que ya viniesen desarrollando dicha labor siempre y cuando cumplieren los requisitos de contar con una experiencia no inferior a un año a partir de 1985 en el caso de poseer titulación universitaria o de cinco años en el supuesto de carecer de ella y acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio. En consecuencia a estos profesionales se les permitió en su momento optar a la acreditación expedida por la autoridad laboral competente una vez comprobada la documentación acreditativa de la titulación y la correspondiente a los programas formativos de aquellos cursos recibidos, así como la valoración y verificación de la experiencia con la especialidad que se pretendían acreditar incluyendo los cursos impartidos.

En el caso de los Técnicos Superiores en PRL cuya certificación fue expedida en su momento por la Conselleria de Ocupación, están perfectamente acreditados para desarrollar la labor establecida en el Reglamento de los S.P. y no van a tener ningún impedimento administrativo para seguir desarrollando su labor en la prevención en el ámbito laboral tanto en la Administración pública como en empresas o instituciones. Podríamos pensar, por ejemplo, que un funcionario con un grado elevado de responsabilidad en un Servicio de Prevención de la Administración con la cualificación de técnico superior acreditado por la Conselleria, seguiría perfectamente en su puesto hasta su jubilación, pero posiblemente a partir de que dicha plaza quedase vacante dentro de equis años, los requisitos que estableciera la Administración para su ocupación fuesen el disponer de Título Oficial de Máster en Prevención de Riesgos Laborales.

Teniendo en cuenta que el marco de la prevención es enormemente amplio y que es prácticamente imposible abarcarlo con suficiente garantía por un único profesional. Esto nos lleva a la especialización en los diferentes sectores, y entre ellos nos encontramos con sectores emergentes que cada vez van adquiriendo una mayor importancia en la empresa como son el ámbito jurídico y la gestión de la prevención. Estos contenidos que se encuentran reducidos a la mínima expresión dentro del programa de formación para el desempeño de las funciones del nivel superior (Anexo VI del RD 39/1997) o en los Máster de la Universidad que les destinan alrededor de unos 10 créditos ECTS, es a todas luces insuficiente, tal como estamos comprobando, el empresario necesita de un mejor asesoramiento en estos temas pues las sentencias que se producen desde la Administración de Justicia y los requerimientos de la Inspección de Trabajo han demostrado la importancia de que dichos asuntos lo lleven personal especializado en el ámbito del derecho del trabajo y la Seguridad Social. Ello abre un campo dentro del mundo de la prevención que hasta ahora se encuentra parcialmente cubierto y sin las garantías que un buen profesional conocedor del tema de la prevención y del mundo laboral sea capaz de desarrollar.

Ante la falta de amplitud que el programa de especialista en Prevención de Riesgos presta a temas tan fundamentales como las bases jurídicas de la prevención de riesgos, así como el escaso margen dedicado a los principios básicos de la gestión de la prevención, a la estructura y organización de la empresa, pensamos en la necesidad de un tiempo que triplicaría al previsto en el programa oficial y cuyo conocimiento es vital para aquellos profesionales de las relaciones laborales y del derecho del trabajo. Esto implicaría el reformular los contenidos del programa para que tengan en cuenta la demanda de este sector profesional y adaptarlo a las necesidades del mercado laboral.

■ relaciones laborales

OPINIÓN

La influencia del principio de igualdad constitucional en las deducciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

A propósito de una STC de 27 de febrero de 2006



Por ANTONIO MORILLO MÉNDEZ
Abogado tributarista

Es necesario, de cuando en vez, alejarse un poco del día a día condicionante, estrecho, de miras limitadas e inmediatas carentes de perspectiva. Por eso conviene no perder nunca de vista, para orientar y dar sentido esencial al quehacer profesional, los principios básicos en que se sustenta el sistema tributario. Y nada mejor para ello que revisar con frecuencia la doctrina constitucional.

Nos corresponde hoy repasar los criterios en que sustenta nuestro Tribunal Constitucional (TC) el principio de igualdad ante la Ley, en el análisis que la Sentencia señalada realiza del mismo a propósito de algunas de las deducciones de la cuota íntegra.

En primer lugar, distingue el TC entre lo que denomina igualdad en sentido subjetivo, basada en el artículo 14 de la Constitución, y la igualdad objetiva a efectos tributarios, contenida en el artículo 31 de la misma.

Los requisitos para que pueda apreciarse vulneración del artículo 14 en recurso de amparo constitucional se resumen en los siguientes:

- 1º Acreditación por el recurrente de un **elemento comparativo**, consistente en la existencia de sentencias precedentes comparables con la impugnada, que el órgano judicial cuya sentencia se impugna haya resuelto de forma contradictoria en casos sustancialmente iguales.
- 2º **Referencia a otro** en términos comparativos, lo cual excluye la comparación consigo mismo.
- 3º **Identidad del órgano judicial** afectado, de modo que se trate de resoluciones judiciales no solo de la misma Sala, sino también de la misma Sección.
- 4º **Ausencia de motivación que justifique el cambio de criterio**, bien para separarse de la línea de precedente consolidado, bien determinante de quiebra de antecedente inmediato y exactamente igual.

5º Desde el punto de vista procesal, **que la prueba se aporte por el recurrente**, sobre quien pesa la carga procesal de aportar los términos de comparación adecuados.

Por el contrario, la igualdad basada en elementos objetivos en materia tributaria la reconduce nuestro TC al contenido del artículo 31.1 de la Constitución, de manera que queda conectada con los principios de generalidad, capacidad económica, justicia y progresividad que dicho artículo enuncia y consagra.

Sobre la base de esta doctrina, reiterada ya por el TC a través de numerosas SS, enfoca nuestro alto tribunal el análisis del principio de igualdad respecto de las cuestiones planteadas en el recurso, que fueron las siguientes:

- Si existe justificación jurídica, social o económica en el favorecimiento otorgado por la normativa del IRPF a quienes han adquirido una plaza de garaje conjuntamente con la vivienda habitual respecto de quienes han comprado la citada plaza de forma independiente, puesto que los primeros tienen derecho a deducir y los segundos no.
- Si existe discriminación para las personas a las que no se permite aplicar los porcentajes de deducción incrementados previstos en caso de adquisición o rehabilitación de viviendas o de adecuación de las mismas (en este caso minusválidos) por el artículo 69.1.b) de la Ley del IRPF, bien por utilizar menos de un determinado porcentaje de financiación ajena (50 ó 30 %, según los casos), bien por amortizar durante los tres primeros años más de una cierta cantidad del préstamo contratado (40 %).
- Si existe discriminación injustificada para quienes acuden a la financiación ajena en la construcción o ampliación de viviendas (ya que no pueden aplicar los porcentajes de deducción incrementados).
- Si es contrario al principio de igualdad el trato discriminatorio y más gravoso dado a los contribuyentes que proceden a la apertura de una cuenta de ahorro-vivienda una vez entrado en vigor el Reglamento (plazo de cuatro años) respecto de los que abrieron cuenta de ahorro-vivienda con anterioridad a dicha vigencia (gozaban de un plazo de cinco años para adquirirla o rehabilitarla).

Interesantísimas preguntas; pretensiones candentes; retos vibrantes para un Tribunal que nos tiene acostumbrados a SS enjundiosas, a veces cargadas de racimos de doctrina, cuando no de consideraciones sabias, razonables, prudentes. Pero que también, en casos como el presente, sabe dar largas cambiadas, reconduciendo la situación ante un recurso de amparo por otras vías; amparado él también en soluciones socorridas de naturaleza procesal como la que utiliza en el recurso que ahora comento: la de que la vía escogida por el recurrente no es la adecuada, porque no procede entrar en consideraciones basadas en el artículo 14, ya que los elementos que componen las cuestiones sometidas a su consideración no son subjetivos, sino objetivos. Y lo hace sin duda un poco a su pesar, porque no deja de presentar, ante todo, una doctrina general no aplicable al caso, como dirá al final; pero también para no recaer en deslucimiento o desabrimiento al redactar una resolución que empieza con una cierta tensión y acaba con una evidente desgana, negando un enfrentamiento con unos temas interesantes por razones procesales basadas en la sustantividad de dos preceptos paralelos, hábilmente interpretados en su entraña para dar a entender, a la postre, que es mucho más importante saber reconducir hábilmente situaciones que resolver cuestiones candentes, tal vez porque su hosco jaez y su terrible catadura inviten a dejarlas para mejor ocasión.

Una vez más nos quedamos sin saber si la vorágine de normas, contranormas, derogaciones parciales, requisitos añadidos, en régimen de modificación constante y aun contradictoria, generalmente carente de justificación adecuada, se acomoda a otra cosa que no sea el salir del paso, cambiando constantemente el de unos profesionales (no se diga nada del ciudadano centrado en quehaceres ajenos) cada vez más desorientados, perplejos, desilusionados, y situados en una deriva que, como la del ancho mundo, no sabe bien si mirar al oeste que rige o al este que emerge; porque va perdiendo, poco a poco, el norte; y que se encuentra como náufrago que tiende la mano a la lejanía, como gritando sin encontrar eco en el horizonte infinito.

ACTOS Y VISITAS



Encuentro Institucional con Mutua Universal

La Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia visitó las instalaciones de Mutua Universal en Barcelona los días 19 y 20 de mayo. La expedición colegial, encabezada por el Presidente, Ricardo Gabaldón protagonizó un encuentro de trabajo con los miembros de la mutua, presidida por Juan Echevarría Puig.

De esta manera, se fortalecen, todavía más, las extraordinarias relaciones entre ambas Instituciones.

La Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia quedó gratamente sorprendida por el excepcional trato recibido, así como por las cualidades empresariales de Mutua Universal y los servicios que pondrán a disposición de los Graduados Sociales, con atención exclusiva: previsora general, correduría de seguros y Servinet.

Además, Mutua Universal hizo entrega a la Junta de Gobierno de la herramienta Plug&Sign para la firma electrónica. Esta solución incluye dispositivo de generación de certificado electrónico ANF reconocido oficialmente, dispositivo de creación de firma electrónica, dispositivo de verificación de firma electrónica, dispositivo de memoria USB 2.0 de 128 Mb y CD de soporte con manual de usuario, que próximamente se pondrá a disposición de los colegiados.

En el transcurso de la comida celebrada en la Sede Social de Mutua Universal en el Tibidabo, el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales, en representación de todo el colectivo, hizo entrega de una placa conmemorativa al Presidente de Mutua Universal.



Entrega del libro

”Los Despachos Profesionales”

El pasado 9 de mayo tuvo lugar el Acto de Entrega del Libro "Los Despachos Profesionales" de Mutua Universal. Al evento asistió el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón. Por parte de Mutua Universal estuvieron presentes su Subdirector General, Eduardo Villa, además de Idelfonso Romera y Vicente Moltó.

Los interesados pueden solicitar un ejemplar del libro en secretaría del Colegio, hasta agotar existencias.

Además, la visita sirvió para que Eduardo Villa firmara en el Libro de Honor del Colegio.



La gestión de la prevención constituye una obligación legal

Más seguridad en las redes



Las caídas en altura son la principal causa de siniestralidad. El correcto montaje y la resistencia adecuada de las redes protegen la vida de los trabajadores.

Sector construcción

Desde el punto de vista legal el empresario está obligado a proteger las plataformas de trabajo con riesgo de caída de altura a partir de los 2 metros. Sin embargo, la experiencia demuestra que caídas por encima de 1'5 metros e incluso desde un metro, pueden tener consecuencias graves, dependiendo de las circunstancias, por lo que, desde un punto de vista prevencionista, Unión de Mutuas considera conveniente proteger todo riesgo de caída de altura superior a un metro.

Unión de Mutuas, en colaboración con el Instituto de la Construcción AIDICO, ha elaborado un estudio sobre la seguridad y la protección de los trabajadores en las obras de edificación. Según datos del Ministerio de Trabajo, más de la tercera parte de los accidentes mortales que se producen en el sector de la construcción tienen como origen las caídas en altura producidas desde tejados, cubiertas, huecos, andamios y pasarelas. Teniendo en cuenta esta realidad, el estudio realizado por Unión de Mutuas y AIDICO contiene una gran base informativa en materia de prevención al objeto de ayudar a las empresas a medir el estado de cumplimiento de las obligaciones normativas en el uso de los sistemas de protección colectiva utilizados en la construcción, como son las barandillas y las redes de contención. La gestión de la prevención de riesgos laborales constituye una obligación legal y una responsabilidad empresarial. Es decir, las empresas tienen la obligación de abordar el mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, de los equipos de trabajo, evaluar los riesgos, introducir mejoras, y desarrollar la formación y la información de los trabajadores.

Con el objetivo de tener un mayor conocimiento de las causas de la siniestralidad sectorial, para la realización del estudio técnicos de Unión de Mutuas y de AIDICO han visitado cien obras de edificación en fase de estructura en las que han analizado las redes de seguridad, ya que es el medio más empleado en las obras para evitar el riesgo de caída en altura. Las características propias del sector de la construcción, como son la movilidad en los andamios y plataformas de trabajo y el dinamismo en la concepción de los trabajos, contribuyen a que en una gran cantidad de obras existan deficiencias en las redes en cuanto a los requisitos mínimos de seguridad e instalación establecidos por la normativa y manuales de instrucciones de los fabricantes.

Para que una red garantice la vida o la salud de los trabajadores debe conseguir interrumpir la trayectoria de caída, no debe contener ningún objeto dentro y debe asegurar que el accidentado no toque el suelo. Es por ello de gran importancia que en las obras se instalen redes en buen estado de conservación para que puedan soportar el peso de la persona

que cae al vacío, en caso de accidente. Los resultados obtenidos en los ensayos demuestran que una red expuesta durante un año a las variaciones climatológicas produce una pérdida de resistencia superior al 25% de su capacidad mecánica.

Para Unión de Mutuas, una correcta actuación prevencionista debe considerar prioritario evitar la caída, pero si ésta se produce hay que prever un sistema de seguridad que funcione, eliminando o reduciendo al máximo las consecuencias. El estudio es una valiosa herramienta dirigida a los profesionales de la construcción, arquitectos, coordinadores en materia de seguridad, técnicos en prevención de riesgos laborales, jefes de obra y fabricantes de elementos de seguridad. Además, Unión de Mutuas realiza asesoramiento sobre las obligaciones que tiene la empresa en cuanto a la coordinación de actividades empresariales contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regula la relación con empresas contratistas y subcontratistas y que tanta incidencia tiene en la siniestralidad grave en este sector.

ÁREA DE EMPLEO

BOLSA DE TRABAJO Y DE PASANTÍAS. MOVIMIENTO MAYO'06

FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATO S/PERFIL*
02/05/06	TECNICO DE AREA LABORAL	ASESORIA	11
02/05/06	PASANTE	ASESORIA	3
03/05/06	DEPARTAMENTO ADMINISTRACION	EMPRESA SECTOR SERVICIOS	13
03/05/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	5
05/05/06	PASANTE	ASESORIA	4
04/05/06	DEPARTAMENTO LABORAL Y CONTABLE	ASESORIA	3
04/05/06	DEPARTAMENTO DE LABORAL	ASESORIA	12
09/05/06	DEPARTAMENTO CONTABLE Y FISCAL	ASESORIA	2
09/05/06	RESPONSABLE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	EMPRESA SECTOR INDUSTRIA DEL METAL	10
10/05/06	DEPARTAMENTO ADMINISTRACION	ASESORIA	3
10/05/06	PASANTE	ASESORIA	4
11/05/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	5
12/05/06	PASANTE	ASESORIA	4
12/05/06	PASANTE	ASESORIA	4
12/05/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	11
15/05/06	AREA DE PERSONAL	EMPRESA SECTOR LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	6
15/05/06	DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD	ASESORIA	1
17/05/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	15
22/05/06	TECNICO EN RECURSOS HUMANOS	EMPRESA SECTOR PROMOCION Y COINSTRUCCION	2
23/05/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	3
23/05/06	TECNICO EN RELACIONES LABORALES	CONSULTORA SECTOR RECURSOS HUMANOS	14
25/05/06	GRADUADO SOCIAL	EMPRESA SECTOR SERVICIOS	8
29/05/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	13
29/05/06	RESPONSABLE RECURSOS HUMAMOS	EMPRESA SECTOR INFROMATIACA	8
30/05/06	DEPARTAMENTO DE LABORAL	ASESORIA	9

* 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.



¿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

BOLETÍN INFORMATIVO 282.

DISPOSICIONES DE INTERÉS. Mayo

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
01/05/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Resolución de 10 de abril de 2006, del Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, en la que se recogen las instrucciones para la formalización del Documento Único Administrativo.
03/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 20 de abril 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 aprueban las bases y se convocan ayudas para financiar proyectos de inversión en equipamiento, reforma y construcción de centros de atención a personas con discapacidad para el año 2006. [2006/4686]
06/05/2006	BOE	MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN	Real Decreto 549/2006, de 5 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 1617/2005, de 30 de diciembre, por el que se regula la concesión de derechos a los agricultores dentro del régimen de pago único, y el Real Decreto 1618/2005, de 30 de diciembre, sobre aplicación del régimen de pago único y otros regímenes de ayuda directa a la agricultura y la ganadería.
08/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 28 de abril de 2006, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa, de ámbito estatal, para la formación de trabajadores ocupados.
09/05/2006	BOE	MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN	Corrección de errores del Real Decreto 549/2006, de 5 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 1617/2005, de 30 de diciembre, por el que se regula la concesión de derechos a los agricultores dentro del régimen de pago único, y el Real Decreto 1618/2005, de 30 de diciembre, sobre aplicación del régimen de pago único y otros regímenes de ayuda directa a la agricultura y la ganadería.
09/05/2006	BOE	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	Real Decreto 522/2006, de 28 de abril, por el que se suprime la aportación de fotocopias de documentos de identidad en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.
09/05/2006	BOE	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	Real Decreto 523/2006, de 28 de abril, por el que se suprime la exigencia de aportar el certificado de empadronamiento, como documento probatorio del domicilio y residencia, en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.
10/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 28 de abril de 2006, de la directora general del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se publican las líneas presupuestarias y se determinan los créditos máximos que han de financiar las subvenciones destinadas a la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia al autoempleo (acciones OPEA), así como las retribuciones máximas para el personal a contratar para la ejecución de las acciones. [2006/X5252]
10/05/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Orden EHA/1371/2006, de 4 de mayo, por la que se aprueban los modelos de declaración del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de no Residentes correspondiente a establecimientos permanentes y a entidades en régimen de atribución de rentas constituidas en el extranjero con presencia en territorio español, para los períodos impositivos iniciados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, se dictan instrucciones relativas al procedimiento de declaración e ingreso, se establecen las condiciones generales y el procedimiento para su presentación telemática y se modifican determinadas normas relativas a los pagos fraccionados de los citados impuestos.
11/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/1382/2006, de 5 de mayo, por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos de la Seguridad Social para el ejercicio 2007.
12/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 4 de mayo de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se determina el Programa de Unidades Locales de Aprendizaje, y se regula el procedimiento para la concesión de ayudas durante el ejercicio de 2006. [2006/X5408]
12/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Real Decreto 467/2006, de 21 de abril, por el que se regulan los depósitos y consignaciones judiciales en metálico, de efectos o valores.
15/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 12 de abril de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan para el ejercicio de 2006 las ayudas para creación y equipamiento de centros de formación sectoriales en prevención de riesgos laborales y se da publicidad de la dotación que las financia. [2006/X4581].
16/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2006, de la directora general del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se da publicidad a las líneas de crédito y al importe global máximo destinado a financiar la concesión de subvenciones de diversos programas de fomento de empleo, para el ejercicio 2006. [2006/A5569]
17/05/2006	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	LEY 11/2006, de 16 de mayo, de adaptación de la legislación española al Régimen de Actividades Transfronterizas regulado en la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo.
17/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/1487/2006, de 8 de mayo, por la que se modifica la Orden de 19 de noviembre de 1997, por la que se fijan las cuantías máxima y mínima a reintegrar a las empresas inscritas en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar, por los gastos que les ocasione la asistencia sanitaria de sus trabajadores en puertos extranjeros.
18/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 2 de mayo de 2006, del subsecretario de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica la versión bilingüe del modelo de Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [2006/X5423]

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
19/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 25 de abril 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regula el desarrollo de acciones de formación profesional ocupacional semipresencial, y se convocan ayudas para el año 2006. [2006/X5608]
19/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 25 de abril 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regula el desarrollo de acciones de formación profesional ocupacional semipresencial, y se convocan ayudas para el año 2006. [2006/X5613]
19/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 2 de mayo de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convoca y regula la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad para el ejercicio 2006. [2006/X5605]
19/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 25 de abril de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regulan y convocan subvenciones destinadas a la implantación del Plan Integral de Empleo: Salario Joven en Empresas para 2006-2007. [2006/X5603]
19/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 25 de abril de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan las ayudas del Programa de Fomento del Desarrollo Local para el ejercicio 2006 y Pactos para el Empleo para el periodo 2006-2007. [2006/X5604]
19/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 25 de abril de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda, y Empleo, por la que se regulan y convocan subvenciones destinadas a la implantación de planes integrales de empleo para mujeres desempleadas, para los años 2006-2007. [2006/X5614]
23/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 10 de mayo de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento de actividades de trascendencia para el sistema de las relaciones laborales y del mercado de trabajo, y se convocan las mismas para el ejercicio presupuestario de 2006. [2006/M5847]
23/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 28 de abril de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regula y convoca la concesión de subvenciones de Fomento del Empleo dirigido a emprendedores para el año 2006. [2006/X6016]
23/05/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Orden EHA/1543/2006, de 19 de mayo, por la que se reducen para el período impositivo 2005, los índices de rendimiento neto aplicables en el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para las actividades agrícolas y ganaderas afectadas por diversas circunstancias excepcionales.
24/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 10 de mayo de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan para el ejercicio de 2006 las ayudas para la mejora de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas y se da publicidad de la dotación que las financia. [2006/X5835]
29/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
29/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 2 de mayo de 2006, del subsecretario de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica la versión bilingüe del modelo de Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [2006/X6218]
30/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 28 de marzo de 2006, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se hace público el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el segundo trimestre de 2006.

CONVENIOS. Mayo

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
04/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 11 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de las tablas salariales del IV Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal.
04/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 11 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera para el año 2006.
06/05/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de Pintores Murales y Empapeladores de la provincia.
10/05/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de Torrefactores de Café y Sucedáneos de la provincia.
10/05/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre corrección de error sufrido en la publicación del acta de revisión salarial del convenio colectivo de trabajo de Odontólogos y Estomatólogos de la provincia.
11/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 24 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los acuerdos de modificación del Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas.

► CONVENIOS. Mayo

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
12/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 24 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial de 2006, del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas.
15/05/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de Minas de Sílices, Caolines y Arcillas de la provincia.
23/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 3 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas.
23/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 3 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias.
25/05/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 4 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para Empleados de Notarías sobre revisión salarial para el año 2006 y actualización por diferencias de IPC para el año 2005 (Codigo 800035). [2006/5235]
26/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 4 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores de la de 3 de marzo de 2006, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las industrias cárnicas.
27/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 8 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta con los acuerdos salariales de 2005 y 2006, del Convenio Colectivo Nacional para la industria de pastas alimenticias.
27/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 8 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal para las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado.
29/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 9 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 17 de febrero de 2006, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Perfumería y Afines.
29/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 9 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta con los salarios correspondientes a la categoría de limpiadora, relativas al Convenio Colectivo para Farmacias.
29/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 10 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los acuerdos de revisión salarial y las tablas salariales para el 2006, del III Convenio Colectivo General de Ferralla.
29/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	CORRECCIÓN de erratas en el texto del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de abril de 2006, en el Boletín Oficial del Estado n.º 99, de 26 de abril de 2006.
30/05/2006	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial del Sector Industria de la Madera, corcho, chapas y tableros (Código Convenio 1200205).
30/05/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 8 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de revisión salarial del Convenio Colectivo General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios.
31/05/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de tintorerías y lavanderías de la provincia.
31/05/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias de Chapas y Tableros de la provincia. b2120



NUEVO
a3nom
Nómina

Mucho más de
lo que imagina

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

Distribuidor autorizado:

ICP
INGENIERIA CIVIL Y PROGRAMACION

C/ Mestre Ripoll, 9, Esc.D, P-20

46022 Valencia

96 356 83 80 tel

96 356 05 87 fax

comercial@metroplus.net

www.a3software.com

 **A3 Software**
grupo Wolters Kluwer

