

Julio 2008 número 32. Época III

relaciones

# laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



*Excmo. Sr. D. Juan Luis de la Rúa Moreno, Pte. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana*

**“Los valencianos tenemos los órganos judiciales más sobrecargados de España”**

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

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
Y RECURSO CONTENCIOSO-  
ADMINISTRATIVO

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL  
DE LA ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN Y JUSTIFICACIÓN  
DE SUBVENCIONES

PROCESAL CIVIL

EXTRANJERÍA

TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS

FAMILIA

TRÁFICO Y RESPONSABILIDAD CIVIL

INFRACCIONES Y SANCIONES  
(Extranjería)

TRIBUTARIO

IRPF

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES:  
RÉGIMEN GENERAL

RECURSO DE REPOSICIÓN Y  
RECLAMACIONES ECONÓMICO-  
ADMINISTRATIVAS

INICIACIÓN A LA CONTABILIDAD

CONTABILIDAD AVANZADA

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PROCESAL LABORAL

CONTRATACIÓN LABORAL

NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

DESPIDO

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN

PROCESAL PENAL

# NUEVOS CURSOS DE FORMACIÓN JURÍDICA A DISTANCIA

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

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

editorial  
**LEX NOVA**

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

## 4 Entrevista

Excmo. Sr. D. Juan Luis de la Rúa Moreno. Presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana.

## 7 Noticias sociolaborales

## 9 Fiscal

Novedades Fiscales mes de Junio.

## 11 Opinión

La temeridad y la mala fe en la Ley de Procedimiento Laboral.

IT: seguimiento y control. Las facultades de la Mutua para extinguir la prestación ¿sanción o acto de gestión? Doctrina legal.

La doble escalada salarial.

## 16 De interés

La Fundación un Mar sin Barreras, por la integración a través del mundo náutico.

## 19 Información colegial

II Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales.

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

## 22 Disposiciones

Boletín informativo 307.

## 23 Área de Empleo

Bolsa de trabajo y de pasantías.

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

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

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

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

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

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



Edita:



Excmo. Colegio Oficial  
de Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

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

Ibáñez Candela, M.º Luisa Espada Rodríguez, Andrés

González Rayo y Elsa Zamora García

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

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

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

Impresión: IPL, s.l.

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500. Distribución gratuita.



## EXCMO. SR. D. JUAN LUIS DE LA RÚA MORENO, Pte. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. Es "absurdo" que los Graduados Sociales no puedan presentar Recursos de Suplicación

¿Cuál es su evaluación de la Justicia valenciana?, ¿cómo están nuestros Juzgados respecto a los del resto de España?

La manera más gráfica para dar contestación a estas preguntas viene dada apuntando algunos aspectos del trabajo publicado por el Consejo General del Poder Judicial denominado "La Justicia dato a dato", con referencia al año 2006, pero que deviene aplicable, en idénticos términos, para el año 2007 y lo que llevamos del 2008.

El primero hace referencia a la ratio de jueces por cada cien mil habitantes censados. La media de España se cifra en 10,24. La de la Comunidad Valenciana en 9,20, ocupando el décimo quinto puesto de todas las de España, sólo restan por detrás Murcia y Castilla-León.

Esto es una consecuencia directa de que la creación de órganos judiciales, pese a nuestra constante reclamación, no ha venido acompañada al incremento demográfico experimentado en nuestra Comunidad en los últimos cinco o seis años que ha sido ciertamente uno de los más significativos de toda España, próximo a un 25%, y ello sin contar el personal no censado y el cada día mayor número de visitantes que tenemos, cifrado en bastantes millones de personas en toda la Comunidad, lo que siempre tiene un reflejo en el ámbito de la Administración de Justicia.

El segundo dato a tener en consideración es el relativo a la tasa de litigiosidad que se nos otorga una puntuación de 207 asuntos por cada mil habitantes, la tercera Comunidad de España, superando con mucho la media nacional cifrada en 179 asuntos.

De ello se deriva la tercera consideración y es que la entrada media de asuntos por órgano judicial alcanza a 2.910, en este caso ocupamos el segundo puesto detrás de Madrid, siendo así que la media de España se eleva a 2.350 asuntos.

Si comparamos estos datos con la tasa de resolución, el tiempo mensual de respuesta y el índice de pendencia, en que se nos sitúa en la mitad de la tabla de todas las Comunidades, coincidiendo con la media nacional, la consecuencia ineludible no puede ser otra, partiendo del presupuesto de que ostentamos el mayor desfase proporcional, que tenemos los órganos judiciales más sobrecargados de trabajo y que el esfuerzo de los Jueces y Magistrados, e incluso de todos los colectivos cooperadores, se encuentra al límite, con el peligro que entraña de que el elemento cuantitativo desvirtúe la exigencia cualitativa.

Creo que con esto está todo dicho. No podemos estar satisfechos. Es cierto que determinados sectores de la Administración de Justicia están funcionando francamente bien, pero hay otros en que no es así, lo que, sin duda alguna, nos preocupa y mucho, puesto que nuestro único afán es ofrecer al ciudadano una justicia eficaz y eficiente. Por ello se está en estrecha colaboración con la Consellería de Justicia demandando que se nos dote del número de órganos así como de sus medios operativos para conseguir la regla fundamental que debe presidir la mejor calidad en el servicio, el ansiado equilibrio entre carga competencial y capacidad de resolución convenientemente fundada para hacer efectiva la tutela Judicial.

### ¿Qué supone la nueva Oficina Judicial?

Siempre que sea bien estructurada y que no se pierda su específica finalidad, que no es otra que constituirse en un instrumento o medio para que el Poder Judicial cumpla su función de "juzgar y hacer ejecutar lo juzgado", careciendo, por tanto, de un componente autónomo, peligro que cabe pueda acecharle, entiendo que es un factor esencial para conseguir la tan deseada modernización de la Justicia. Su adaptación tanto desde el punto de vista estructural como en lo que se refiere a la utilización de las nuevas tecnologías es ya una exigencia de todo punto ineludible.



Entraña, pues, una nueva filosofía de trabajo que debe comportar un proceso de adaptación a los nuevos parámetros en que se desenvuelve la realidad social del siglo XXI. Requiere tiempo y dinero, pero es imprescindible si queremos dotar de eficiencia al servicio de la Justicia.

### ¿Y su evaluación de la Justicia española?

Conecta con lo dicho anteriormente. En estos momentos creo que se está empezando a lograr lo que año tras año he venido demandando al presentar las memorias y en mis discursos de apertura del año judicial, y es que se tome conciencia por la colectividad social de la importancia y trascendencia que supone la Justicia como garante del Estado de Derecho, de las libertades y derechos de los ciudadanos, en definitiva, de la convivencia y de la paz social, y, a su socaire que se transmita a quienes tienen la capacidad de decisión que su funcionamiento a través de la Administración de Justicia no puede permanecer en la situación en que se encuentra.

No hace falta recordar las múltiples deficiencias que, en estos días, son objeto de continuo comentario por los medios de comunicación. Viene a mi mente el fracasado Pacto de Estado por la Justicia. Creo que debe retomarse con seriedad y buscar las pertinentes fórmulas, entre ellas la conveniente dotación presupuestaria, para dar salida, de una vez por todas, a la problemática que lamentablemente padecemos.



**Tras cerca de 10 años al frente del T.S.J.C.V., ¿qué balance hace de la evolución de la institución?**

Desde esa perspectiva histórica lo primero que, sin duda, se constata es la progresiva complejidad de la labor de la Presidencia. Son muchos y cada vez más los frentes que afectan a su trabajo. El mejor funcionamiento y la inspección de los órganos judiciales, la problemática de la demarcación y planta judicial, la renovación de las infraestructuras judiciales, la adecuada dotación de medios materiales y nuevas tecnologías, la actuación y preparación del personal, el análisis estadístico, la marcha y aplicación de órganos especializados, el mantenimiento de las relaciones institucionales y con los colegios profesionales... Todo ello condicionado por el manifiesto dinamismo que viene observando nuestra Comunidad, es la base, cada vez más complicada, de su actuación.

La exigencia de continúa adaptación a las nuevas necesidades demandadas por la evolución social, en lucha permanente por la obtención de los mejores recursos para hacer efectiva la Justicia es lo que, de manera más singular, ha venido caracterizando la singladura de la institución durante esos años.

**¿Cómo valora el papel de los Graduados Sociales?**

Creo que no estoy equivocado cuando vengo afirmando que la materia laboral, por su íntima conexión con la evolución económica, constituye una "normativa legislativa en movimiento" tanto en lo atinente a las manifestaciones contractuales y al desenvolvimiento empresarial como en lo que afecta a la Seguridad Social.

El campo de actuación del Graduado Social se inscribe en ese mundo continuamente cambiante que se proyecta de manera directa sobre las primeras necesidades humanas, la consecución y el mantenimiento de un trabajo como medio de vida. Es uno de los sectores del componente social de naturaleza más sensible. No es, pues, de extrañar la cada vez mayor trascendencia del papel que les toca realizar a los Graduados Sociales y desde mi experiencia

considero que lo vienen desempeñando con sumo acierto. Su implicación en esa problemática social es ciertamente patente. Mediante su continua disposición a colaborar en la búsqueda de las mejores alternativas contribuye a dar estabilidad y equilibrio al mercado de trabajo que es tanto como participar directamente en el logro de la convivencia pacífica de los ciudadanos.

**¿Cree que deberían poder presentar Recursos de Suplicación?**

Sin duda alguna. Es un contrasentido que después de haber intervenido personalmente en el desarrollo del juicio donde se ha llevado a cabo la práctica de los medios probatorios, la disconformidad con la sentencia recaída tenga que articularse por un profesional no presente en ese acto. Por la propia entidad del absurdo no tardará en corregirse esa situación.

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

Desde la Presidencia del Tribunal Superior e incluso por mi contacto directo durante bastantes años en función de mi singladura profesional creo reunir la condición de testigo fehaciente del trabajo que viene realizando el Colegio de Valencia.

Se trata de un Colegio plenamente consolidado que evidencia una preocupación constante no ya por la defensa y promoción de la profesión en su consideración ontológica y deontológica sino por la mejor preparación y formación de sus integrantes. Buena prueba de ello es la constante labor que se viene realizando a través de cursos, seminarios y sesiones de trabajo para mantenerse al día en todas y las continuas innovaciones legislativas que se vienen prodigando.

Su proyección es tan elocuente que a nivel nacional ha adquirido un significativo prestigio como lo viene a resaltar el que el último Congreso de Graduados Sociales de España se realizase precisamente en Valencia.

■ relaciones laborales

## AMPLIACIÓN DE LA JORNADA LABORAL MÁXIMA A 65 HORAS SEMANALES

Los Ministros de Empleo de la Unión Europea han aprobado por mayoría cualificada una nueva Directiva de tiempo de trabajo que permite ampliar la jornada laboral máxima a 65 horas semanales.

La regla general será que la jornada de trabajo en la Unión Europea tenga 48 horas como máximo, pero se permitirá, en virtud de pactos individuales, ampliar la jornada a 60 horas, calculadas como media durante un periodo de 3 meses, e incluso hasta 65 horas en el caso de guardias médicas.

También se ha cerrado un acuerdo que fija las condiciones de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, estableciéndose que no puede mantenerse una desigualdad salarial de trato más allá de 12 semanas, aunque se ha presentado una propuesta de compromiso para garantizar la igualdad salarial desde el primer día.

En cuanto a la ampliación de la jornada, el empresario deberá obtener un consentimiento por escrito del trabajador, cuya validez no podrá ser superior a un año y será renovable, que no podrá firmarse en el momento de la rúbrica del contrato ni durante las cuatro primeras semanas desde el nacimiento de la relación laboral. Si existe un acuerdo entre los interlocutores sociales o así lo establece el convenio colectivo, se podrán superar las 60 e incluso las 65 horas laborales a la semana.

Tanto el Ministro de Trabajo español como los sindicatos más representativos han mostrado su desacuerdo con esta norma y han reclamado a la Eurocámara una rectificación de la medida por considerar que representa una regresión en la agenda social.

El Gobierno español ha comunicado que no modificará la normativa nacional laboral actual por lo que de manera directa, y en principio, no afectará la Directiva a la legislación española.

## EL DESPIDO POR ENFERMEDAD NO ES DISCRIMINATORIO

(Sentencia del Tribunal Constitucional 62/2008, de 26 de mayo)

Los hechos que desembocaron en el presente litigio comenzaron cuando el actor fue despedido, estando en situación de baja por enfermedad, por transgresión de la buena fe contractual, ya que tenía una lesión previa en las vértebras que le impedían trabajar en la construcción, que ocultó a la empresa.

Tras ser declarada la improcedencia del despido por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el demandante solicita ante el Tribunal Constitucional que se declare su nulidad, alegando la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 14 CE) por causa de enfermedad, así como el derecho a la integridad física y moral (artículo 15 CE), en relación con el derecho a la salud, e indica que el estado de salud es una cuestión que se debe entender estrictamente íntima con base al artículo 18.1 de la Constitución.

El Tribunal, tras constatar que el recurrente no había cumplido los requisitos de invocación del derecho fundamental ni respecto del artículo 15 CE ni en lo relativo al artículo 18.1, se centra en el análisis de la vulneración de la prohibición de discriminación del artículo 14 CE y, concretamente, en determinar si debió ser nulo el despido por esta causa. Finalmente, deniega el amparo solicitado, ya que entiende que la causa del despido fue la transgresión de la buena fe contractual, como se decía en la carta de despido, sin que haya podido apreciarse un trato discriminatorio por la enfermedad ya que no existe indicio alguno de que fuese aquél la causa del despido. Por último, puntualiza el Tribunal que todo esto se sitúa al margen de que una enfermedad temporal difícilmente puede configurarse en abstracto y con carácter general como un factor discriminatorio prohibido por el citado artículo 14.

## SE PRESENTAN LAS CINCO LÍNEAS ESTRATÉGICAS EN MATERIA DE EMPLEO

El Ministro de Trabajo e Inmigración ha expuesto las actuaciones que su Departamento llevará a cabo en los próximos meses.

En este sentido, Corbacho ha esbozado las cinco líneas estratégicas sobre las que se desarrollarán las políticas de empleo en el diálogo social:

1. Acceso de los jóvenes a nuevas oportunidades ocupacionales. Se identificarán los sectores estratégicos y las nuevas ocupaciones y se buscará ampliar las experiencias que combinen formación y empleo y extender el trabajo a tiempo parcial para hacer compatible los estudios y el trabajo.
2. Nuevos recorridos en el empleo de las mujeres. Se dará desarrollo a las medidas contenidas en la Ley de Igualdad y se favorecerá la conciliación de trabajo y familia.
3. Prolongación de la vida activa para ampliar el capital humano ya que el colectivo comprendido entre los 55 a los 64 años tiene una tasa de empleo del 45,3% (por debajo de la media europea).
4. Más personas emprendedoras. A través del desarrollo reglamentario del Estatuto del Trabajador Autónomo, que permitirá el despliegue completo de todas las medidas incorporadas.
5. Organización productiva y sistema institucional adecuado para afrontar los nuevos retos. Será necesario incrementar la inversión en I+D+i, así como las reformas estructurales basadas en más educación, formación e innovación.

## LAS CRÍTICAS DE UN TRABAJADOR REFERIDAS AL ÁMBITO LABORAL NO PUEDEN SUPONER SU DESPIDO SALVO QUE SEAN OFENSIVAS

(Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2008, de 14 de abril)

El Tribunal Constitucional considera que, no es legítima, por entenderla contraria a la libertad de expresión, la decisión tomada por una compañía petrolera, consistente en despedir a uno de sus trabajadores por repartir entre sus compañeros varios escritos que contenían juicios de valor del empleado en relación con la situación laboral en la que, a su entender, se encontraba la empresa.

El trabajador contra el cual la empresa abrió expediente sancionador y acordó despido disciplinario se alza en recurso de amparo, solicitando resolución en la que se declare nulo el despido y condene a la empresa a su readmisión.

Atendida la jurisprudencia, el Tribunal señala que el caso se encuentra en el marco de la libertad de expresión y concluye, por un lado, que las manifestaciones hechas por el trabajador guardaban relación con sus intereses laborales y, por otro, que éstas no entrañaron una ofensa grave ni para la compañía ni para los trabajadores.

Todas las anteriores consideraciones llevan a la Sala a estimar el recurso de amparo y a declarar que ha sido vulnerado el derecho a la libertad de expresión del trabajador recogido en el artículo 20.1.a) de la Constitución Española.

## MÁS DE 163 MILLONES PARA LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES OCUPADOS

A propuesta del titular de la cartera de Trabajo e Inmigración el Consejo de Ministros ha aprobado seis acuerdos por los que se autoriza al Servicio Público de Empleo Estatal a conceder subvenciones por un montante total de 163,3 millones de euros para ejecutar diferentes planes de formación dirigidos, principalmente, a trabajadores ocupados.

Se prevé que el número de trabajadores que participarán en los programas ascenderá a más de medio millón, siendo los sectores con mayor representación los de la construcción, metal, comercio, hostelería y turismo.

Cabe recordar que, a lo largo del presente ejercicio, el Servicio Público de Empleo Estatal ha destinado a la formación profesional para el empleo más de 800 millones de euros, de los cuales la mitad son gestionados por las Comunidades Autónomas. A todo ello se unen los más de 127 millones dedicados a la formación del personal integrante de las Administraciones Públicas.

Información elaborada por:





# Todas las claves

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

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

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

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

## NUESTROS SERVICIOS REGIONALES

### VALENCIA

Az. Hispanoyrol, 1 Baj.  
CP 46002  
Tels. 96 352 13 00 - 96 351 53 20  
[fevecv@fevecta.coop](mailto:fevecv@fevecta.coop)

### XÀTIVA

C/ Cardenal Serra, 2  
CP 46000  
Tel. 91 3 35 4 41  
[dsegura@fevecta.coop](mailto:dsegura@fevecta.coop)

### CASTELLÓN

C/ Coso, 31 Baj.  
C. 12073  
Tels. 964 72 23 04 - 964 606 112  
[Cast@fevecta.coop](mailto:Cast@fevecta.coop)

### ALICANTE

Beni Gaspar, 2 Bajo  
CP 03025  
Tels. 96 510 02 53 - 96 510 02 55  
[alic@fevecta.coop](mailto:alic@fevecta.coop)

### ELIX

Paseo de la Juventud, 1  
CP 03202  
Tels. 96 400 25 11 - 96 410 05 03  
[alic@fevecta.coop](mailto:alic@fevecta.coop)

### FEDERACIÓN VALENCIANA

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

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

JUNIO DE 2008

# Novedades fiscales más importantes

Por ANTONIO MORILLO MÉNDEZ

Abogado Tributarista y Ex-Inspector de Hacienda del Estado

## COMENTARIOS DE ACTUALIDAD SOBRE IMPUESTOS

Por ser de rigurosa actualidad y de gran alcance, me refiero hoy a la presentación en el Consejo de Ministros de 13 de junio de 2008, es decir, hace breves días, del Anteproyecto de Ley de Medidas Fiscales y Balance de Aplicación del Plan de Estímulo Económico.

Cuatro son los apartados que el contenido de dicho Anteproyecto presenta: 1) Supresión del gravamen del Impuesto sobre el Patrimonio. 2) Adelanto de las devoluciones de IVA-IGIC. 3) Ampliación del ámbito de aplicación de la deducción por I+D+I.. Y 4) Adaptaciones técnicas y normativas de diversos tributos, y otras medidas.

1. La supresión del Impuesto sobre el Patrimonio prevé efectos desde 1 de enero de 2008; el medio técnico consiste en establecer una bonificación general del 100 % para todos los sujetos, solución sorpresiva, dado que a continuación expresa que se suprime la obligación de presentar declaración para todos los contribuyentes; y finalmente se extiende a los sujetos no residentes, para favorecer la adquisición de viviendas en España por extranjeros. En suma, en 2009 no se tendrá que declarar ni pagar el Impuesto sobre el Patrimonio, si las cosas discurren normalmente.
2. Otra novedad muy importante consiste en que todas las empresas podrán optar por recibir mensualmente la devolución del IVA, supuesto que se producía con periodicidad anual (en enero del año siguiente) para la mayoría de las empresas. Con ello se pretende favorecer a los nuevos emprendedores y a los inversores en general.
3. En cuanto a la ampliación de la deducción por investigación, desarrollo e innovación tecnológica, se amplía su ámbito territorial, de modo que se podrán beneficiar de la deducción las empresas que realicen actividades de I+D+I en cualquier país de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.

Además, se mantienen los porcentajes de deducción fijados tras la última reforma del Impuesto sobre Sociedades.

4. Adaptaciones técnicas y normativas de diversos tributos:
  - I. sobre Sociedades: se aclaran las repercusiones fiscales de los ajustes derivados del nuevo PGC.
  - IVA e I. Especiales: se elevan las cuantías de determinados productos que pueden introducirse libres de los citados impuestos.
  - Otras medidas: 1ª Deducciones de 400 euros en IRPF: las empresas disponen del programa informático necesario para el cálculo; y en la página WEB del Ministerio de Economía y Hacienda se ha publicado una guía para aclarar dudas. 2ª Avales del ICO, por 5.000 millones de euros, para la titulación de créditos destinados a la adquisición de viviendas protegidas. 3ª Avales del Tesoro para titulación de créditos a PYMES. 4ª Aceleración de la licitación de obra pública, especialmente en carreteras y ferrocarriles. 5ª Eliminación de los costes para la ampliación de los plazos de amortización de créditos hipotecarios. Y 6ª Medidas para recolocación de trabajadores desempleados.

■ relaciones laborales

¿Quieres

# conectar

tu despacho con el mañana?

**Sage Professional Class**

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



Small Medium Enterprise

Sage Logic Control

902 104 590

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



# OFERTA ESPECIAL

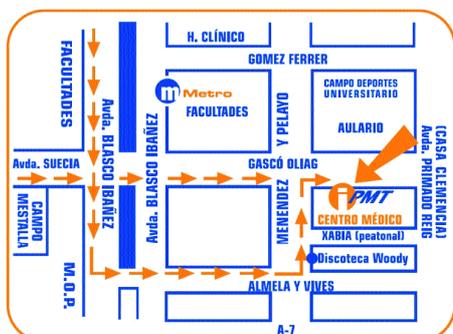
a los colegiados del  
Excelentísimo Colegio Oficial  
GRADUADOS SOCIALES VALENCIA



## Renovación del permiso de conducir

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

**25%**  
DESCUENTO



Para más información visita nuestra web



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

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

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

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

# www.ipmt-valencia.com

## LA TEMERIDAD Y LA MALA FE EN LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL



Por ALFONSO HERNÁNDEZ QUEREDA  
GRADUADO SOCIAL

Vicesecretario del Consejo general de Colegios de Graduados Sociales de España.  
Vicepresidente 1º del Colegio de Graduados Sociales de MURCIA

El artículo 97.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, establece "La sentencia, motivadamente, podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con notoria temeridad una sanción pecuniaria cuya cuantía máxima, en la instancia, no excederá de 601. -\_....."

Así pues la potestad contemplada en el mencionado artículo de la Ley de Procedimiento Laboral, ha sido definida como una norma de cierre, en garantía del cumplimiento de los deberes procesales de las partes, tal como se enuncian en el artículo 75 de la mencionada Ley y de los restantes que puedan surgir para las partes en el curso del procedimiento. Señalando el apartado primero de este artículo que los órganos judiciales rechazaran de oficio en resolución fundada, las peticiones, incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho. Asimismo corregirán los actos que, al amparo del texto de una norma, persigan un resultado contrario al previsto en la Constitución y en las Leyes para el equilibrio procesal.

Por tanto, el artículo 75.1 de la LPL introduce toda una serie de deberes procesales que han de guiar la actuación de las partes en el proceso, constituyendo su aplicación una tutela Judicial efectiva establecida en al art. 24 de la Constitución Española. Estableciéndose además en el apartado 3 del mismo artículo que "si se produjera un daño evaluable económicamente, el perjudicado podrá reclamar la oportuna indemnización ante el Juzgado o Tribunal que estuviere conociendo o hubiere conocido el asunto principal". Esta facultad de corrección de actuaciones de las partes, impiden la función de las normas procesales a través del empleo fraudulento y contrario a la tutela judicial efectiva, se plasma en la posibilidad de imponer multas coercitivas a quienes incurran en conductas fraudulentas y dilatorias, teniendo presente que la facultad coercitiva y la imposición de multas no se reconoce en la Ley de Procedimiento Laboral como una habilitación en blanco, dependiendo de la voluntad del órgano judicial en atención a la concurrencia de situaciones concretas.

En consecuencia la multa por temeridad viene a ser el mecanismo corrector ante la infracción del deber de probidad de las partes de tal modo que el litigio, aunque con posiciones contrapuestas, ha de transcurrir dentro de los márgenes de la buena fe que sean exigibles y su traspaso generara, entre otras cosas, la multa que aquí se estudia.

En todo caso, en un sentido amplio, la imposición de una multa por mala fe se enlaza con el derecho a la TUTELA JUDICIAL EFECTIVA, recordándonos este, que a veces, se genera una judicialización sin suficiente fundamento, ya que la vía judicial esta para resolver verdaderos litigios y tiene, por tanto, un carácter subsidiario. Debiéndose utilizar esta vía de forma correcta, tanto

por el demandante como por el demandado, como causante este de un litigio al no hacer o dar algo que legalmente correspondería hacer o dar.

Así pues la multa por temeridad se inscribe en la normativa sancionadora cuyo principio más primario y esencial es que se demuestren y acrediten suficientemente los elementos que puedan conducir a su imposición, pues en principio ha de presumirse que todo derecho y acto de parte viene presidido por su buena fe y falta de temeridad o lo que es lo mismo partiendo del principio de presunción de inocencia, hay que partir de que la actuación procesal que se realiza es necesaria y utilizada correctamente.

Es aquí donde colisionan los dos preceptos, la utilización de la potestad sancionadora del Juzgador, según el art. 97.3 y el principio de Tutela Judicial efectiva, en cuanto que si se prima el primero, nos podríamos encontrar ante una actitud excesivamente sancionadora por parte del Juzgador, que podría considerarse o entenderse como un acto de coacción a una de las partes, que lógicamente chocaría con ese principio antes indicado del art. 24 de la Constitución Española, cual es la TUTELA JUDICIAL EFECTIVA, que viene a establecer el derecho de toda persona a interponer cualquier reclamación en defensa de sus derechos.

La Ley Orgánica del Poder Judicial en su artículo. 11.2, al ordenar a los Juzgados y Tribunales rechazar fundadamente las pretensiones, incidentes y excepciones que se formulen con manifiesto abuso de derecho o entrañen fraude de Ley o procesal, esta en la misma línea que el citado art. 97.3 de la Ley Procesal Laboral y otros de análoga significación. Este mandato aplicado con prudencia, con plenitud de garantías pero con energía, debe suponer no solo clarificar las relaciones jurídicas que han de construirse, desarrollarse y extinguirse con el mínimo de ética imprescindible para una armónica convivencia social, sino también fortalecer el principio constitucional de tutela judicial efectiva, pues las pretensiones claramente abusivas o fraudulentas hacen perder a los Tribunales un tiempo que necesitan para otros procesos.

Otro de los principios que se podría ver lesionado, por el uso abusivo del art. 97.3 de la LPL, sería el de GRATUIDAD DE LA JURISDICCIÓN LABORAL, ya que el hecho de temer una multa por temeridad, de no prosperar la acción entablada por cualquiera de las partes, conllevaría a reprimir la posible acción por miedo al coste económico que dicha multa supondría.

En definitiva, nos encontramos ante un precepto que debe utilizarse de forma MUY RESTRICTIVA, ya que la aplicación del mismo colisiona FRONTALMENTE con dos principios básicos, uno el de la Tutela Judicial efectiva y otro el de la gratuidad de la Jurisdicción Laboral, por lo que habrá que velar por que este precepto no se convierta en una acción disuasoria para cualquiera de las partes a la hora de reclamar un derecho o un deber. ■ rrll

## IT: SEGUIMIENTO Y CONTROL. LAS FACULTADES DE LA MUTUA PARA EXTINGUIR LA PRESTACIÓN ¿SANCIÓN O ACTO DE GESTIÓN? DOCTRINA LEGAL

Por CARLOS A. BONELL PASCUAL  
Socio Director de la División Jurídica y Forense  
Monfort & Bonell Abogados

Ciertamente, mucha ha sido la controversia generada alrededor de la práctica por la mutuas enmarcada en los Programas de Control y lucha contra el Fraude en la Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, cuyos partes de baja y confirmación expiden los médicos de los Servicios Públicos de Salud dependientes de la Comunidad Autónomas, y cuyas prestaciones económicas cubren las mismas.

La doctrina legal vigente sobre esta materia, arranca de la sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 2006, dictada por la Sala General en el recurso 2966/2005, reiterada por las posteriores de 9 de octubre de 2006 (Recurso 2905/2005) y de 5 noviembre de 2007 (Recursos 647/2007).

La Sala 4ª parte de precisar cuáles son las competencias que se asignan a las MATEPSS para la gestión de la ITCC encomendada, y cuales son las causas por las que se puede extinguir el subsidio de ITCC. Veamos unas y otras.

### Las competencias para la gestión de la ITCC

El art. 4. del RD 575/1997 confiere a las MATEPSS el ejercicio del "control y seguimiento de la prestación económica de incapacidad temporal objeto de cobertura, pudiendo realizar a tal efecto aquellas actividades que tengan por objeto comprobar el mantenimiento de los hechos y de la situación que originaron el derecho al subsidio".

El art. 80 del RD 1993/1995 (según versión dada por el RD 576/1997) dispone que la "gestión de la IT "comprende (...) las funciones de denegación, suspensión, anulación o extinción del derecho"; y que los "actos por los que (...) se deniegue, suspenda, restrinja, anule o extinga el derecho, serán motivados y se formalizarán por escrito, quedando supeditada la eficacia de los mismos a su notificación a los beneficiarios".

Independientemente, la Sala 4ª del Supremo insiste en que las "Mutuas podrán instar la actuación de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social en los términos que se reconoce a las empresas".

El art. 1.4 del RD 575/97 establece que los "partes de alta médica se extenderán, tras el reconocimiento del trabajador, por el correspondiente facultativo del Servicio Público de Salud (...) Asimismo (...) podrán también ser extendidos por el facultativo adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social". El art. 5 añade que ello se entiende sin perjuicio de que las Entidades

Gestoras o las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, cuando "consideren que el trabajador, puede no estar impedido para el trabajo, podrán formular, a través de los médicos adscritos a unas u otras, propuestas motivadas de alta médica".

### Las causas de extinción del subsidio de ITCC

El art. 131 bis.1 LGSS establece que el derecho al subsidio "se extinguirá por el transcurso del plazo máximo establecido (...); por ser dado de alta médica el trabajador (...); por haber sido reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos (...); o por fallecimiento".

El art. 132 LGSS declara que el derecho a la prestación económica de IT "podrá ser denegado, anulado o suspendido" cuando el beneficiario: "haya actuado fraudulentamente", "trabaje por cuenta propia o ajena" o "sin causa razonable, (...) rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado".

La doctrina legal emanada de la Sala 4ª del Tribunal Supremo se construye en relación con la controversia sobre si las facultades a que se refiere el art. 132 LGSS facultan a las Mutuas para adoptar las decisiones que en él se refieren; y en concreto, sobre si pueden las mutuas que cubren las prestaciones de ITCC denegar o extinguir la prestación en el caso de constatar el trabajo por cuenta propia o ajena de quien se encuentra de baja médica y percibiendo las prestaciones de ITCC responsabilidad de las mismas.

Y la respuesta sobre este concreto extremo es negativa, a la luz de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

### La extinción o pérdida del subsidio de ITCC como sanción

El art. 25 LISOS, considera infracción grave del trabajador:

- 1.- Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones, cuando exista incompatibilidad legal o reglamentariamente establecida (...)
- 2.- No comparecer, salvo causa justificada, a los reconocimientos médicos ordenados (...)
- 3.- No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de suspensión e extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir para el derecho a su percepción".

# Responsabilidad Social Empresarial en Unión de Mutuas



La jornada fue inaugurada por el director general de Trabajo, Román Ceballos y la conferencia inaugural estuvo a cargo de Domingo García Marzá, catedrático de Ética Empresarial de la Universitat Jaume I.

El pasado 12 de junio, Feria Valencia acogió la I Jornada Beneficios de la Responsabilidad Social y de la Seguridad y Salud en el Trabajo, organizada por la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, el INVASSAT y Feria Valencia. El acto fue presidido por Román Ceballos, director general de Trabajo de la Generalitat Valenciana. La jornada despertó el interés de los empresarios, a tenor de la masiva ocupación de la sala de conferencias. Participaron destacados ponentes como Miguel Ángel Tarín, director del INVASSAT; Domingo García Marzá, catedrático de Ética Empresarial de la Universitat Jaume I o Rafael Montero, secretario general de la CIERVAL, entre otros.

La ponencia de Unión de Mutuas corrió a cargo de José Luis Serrano, responsable de Relaciones Externas y miembro del Grupo de Comunicación de Corporación Mutua. Serrano definió la responsabilidad social corporativa como la forma propia en que la Mutua responde a las expectativas legítimas han depositado en ella los distintos grupos de interés que conforman la sociedad.

Según el ponente, los valores fundamentales que guían la toma de decisiones en Unión de Mutuas se expresan en su Código Ético. Este documento, además de presentar públicamente los valores fundamentales, define las responsabilidades que adquiere la entidad con sus grupos de interés.

Este Código Ético se basa en tres principios que se concretan en doce valores y se materializan en una serie de compromisos actualizables periódicamente. Los valores expresados son los siguientes: cuidado, imparcialidad, integración, autonomía, transparencia, honestidad, justicia, eficiencia, diálogo, proximidad, innovación y responsabilidad.

Durante el trienio 2003-2006, Unión de Mutuas puso en marcha su I Plan de Responsabilidad Social. El objetivo general de este plan fue materializar toda la serie de compromisos adquiridos con la publicación del Código Ético. Éstas fueron las acciones llevadas a cabo:

- Creación del Comité de Ética
- Elaboración de un Programa de Formación y Comunicación del Código Ético
- Elaboración de un Código de Buenas Prácticas
- Aplicación de la norma ISO 9002 de calidad y el modelo de excelencia empresarial EFQM
- Implantación de las normas ISO 14002 de gestión medioambiental
- Establecimiento de protocolos para la defensa de la privacidad y el acceso a los datos clínicos por parte del usuario
- Traslación del Código Ético a las empresas asociadas a través del documento de adhesión
- Fomento de la cultura de la prevención en la empresa a través de distintos premios y galardones de salud laboral.

La implantación del plan de responsabilidad social fue supervisada por el Comité de Ética, compuesto por notables personalidades, externas a la organización y procedentes de los sectores jurídico, sanitario y universitario, cuya trayectoria profesional les confería un profundo conocimiento del mundo del mutualismo. A su vez, las sesiones del Comité de Ética servían como foro de reflexión y análisis donde identificar y anticipar la resolución de cuestiones éticas. En ese ámbito, se formularon orientaciones y protocolos de actuación comunes en situaciones clínicas y sanitarias, así como preventivas y asistenciales.

Actualmente, se encuentra en desarrollo el II Plan Estratégico de Responsabilidad Social Empresarial de Unión de Mutuas. El primer logro materializado por este plan ha sido la publicación

de la primera Memoria de Sostenibilidad de Unión de Mutuas. La transparencia es una exigencia de la sociedad actual. Por ello, este documento persigue la generación y desarrollo del capital confianza, ligado a la mejora de la reputación de la marca.

Entre los otros objetivos de este segundo plan estratégico, se encuentra la realización de un plan de igualdad y de un plan de accesibilidad e integración, llamado Programa Equidad. Asimismo, el plan contempla el desarrollo de la "oficina verde", la redacción de la Carta de Derechos y Deberes de los pacientes de Unión de Mutuas y la extensión de la cultura de la ética y la responsabilidad social a las empresas mutualistas.

Serrano también informó al auditorio de la incorporación de Unión de Mutuas a Corporación Mutua, entidad que agrupa a otras siete mutuas españolas bajo un mismo modelo de coordinación y colaboración, pero en la que cada uno de sus miembros mantiene su identidad, su personalidad jurídica y su capacidad de gestión. Corporación Mutua se ha convertido en el primer grupo mutual de España por su capacidad de servicio, los trabajadores protegidos, las empresas asociadas y las cuotas recaudadas.

En conjunto, Corporación Mutua pasa a proteger a más de tres millones y medio trabajadores, empleados en 436.000 empresas de todo el país. Su red asistencial también se convierte en la más amplia de todo el sector con 340 centros propios distribuidos por toda la península, de los cuales 238 son centros asistenciales. Además cuenta con 8 hospitales ubicados en Valencia, Castellón, Barcelona, Bilbao, Murcia, San Sebastián, Toledo y Vitoria. La entidad se hace con el 24'35% del mercado, con unos ingresos superiores a los 2.700 millones de euros en recaudación de cuotas empresariales.

## OPINIÓN

► viene de la página 12

El art. 47 LISOS sanciona las infracciones graves "con pérdida de la prestación o pensión durante un período de tres meses", salvo que -tratándose de IT- la infracción consista en la incomparecencia a reconocimiento (art. 25.2) o defecto de comunicación de circunstancias obstativas (art. 25.2), en cuyos casos "la sanción será de extinción de la prestación".

El art. 48.4, en el que se refiere que "La imposición de las sanciones por infracciones (...) graves de los trabajadores, en materia de (...) Seguridad Social (...) corresponde a la entidad gestora de la Seguridad Social". Por otra parte, la imposición de sanciones requiere que se haya seguido un procedimiento al efecto.

La Sala 4ª del Tribunal Supremo alcanza la conclusión de que la realización de trabajos por cuenta propia o ajena constituye una falta grave, tipificada como tal en la LISOS; y que las MATEP, como tales no pueden imponer sanciones, facultad reservada al INSS.

### Los otros supuestos de extinción o pérdida del subsidio de ITCC: actos de gestión y no sanción

La propia Sala 4ª afirma igualmente sin ambages que las Mutuas sí que pueden extinguir la prestación económica de ITCC en los supuestos de:

- a. incomparecencia a los reconocimientos médicos,
- b. fraude en la obtención o conservación del subsidio
- c. desatención del tratamiento médico.

Para la Doctrina jurisprudencia, los artículos 131 bis y 132 LGSS regulan supuestos incardinables en diversa categoría jurídica, y por ello hay que diferenciar:

- a) los supuestos de «extinción» del derecho al subsidio [art. 131 bis.1 LGSS.], que viene a constituir una vicisitud de la dinámica del derecho y "aspecto de gestión"

- b) los de «pérdida o suspensión» del derecho [art. 132 LGSS.], que ostentan básicamente [con excepciones] carácter sancionador.

Por ello, la **Incomparecencia a reconocimientos médicos**, regulada en el art. 131 bis, se considera causa de extinción, y no sanción. Entra por tanto en la esfera de las competencias de la MATEP; y el rechazo o abandono del tratamiento médico, al no estar contemplado en el elenco de infracciones de la LISOS, entra igualmente en la esfera de las competencias de la MATEP.

Asimismo, la reacción frente a una **actuación fraudulenta** en la obtención o conservación del subsidio, regulada en el art. 132, se califica como acto de gestión, al tratarse de la denegación del subsidio por incumplimiento de los requisitos legales, y resultar inequívoca la relación con los presupuestos a los que se subordina la propia contingencia. Por ello, entra por tanto igualmente en la esfera de las competencias de la MATEP

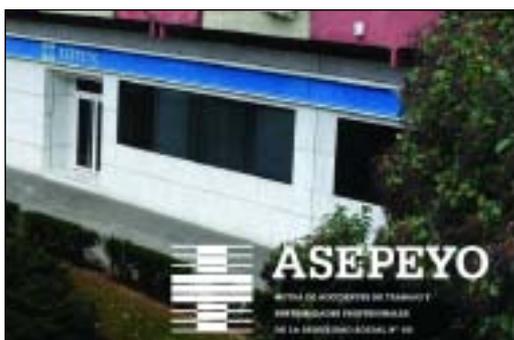
Argumenta además el TS que la MATEP --en cuanto entidad colaboradora obligada al pago de la prestación--, al tener atribuida la gestión del subsidio, dispone de la facultad de comprobación de que el trabajador reúne (inicialmente y durante la vida de la prestación) los presupuestos a que se subordina el devengo del derecho, con la única excepción de la valoración jurídico-clínica que supone la baja médica, en cuyo caso únicamente le correspondería formular propuesta de alta en los términos expuestos en el artículo 5 del RD 595/1997.

En conclusión, la Mutua tiene facultades para -en el caso de comprobar que el trabajador en situación de baja médica y que se encuentra percibiendo el subsidio de incapacidad temporal, no se encuentra realmente incapacitado para el trabajo-, acordar la extinción del derecho a la prestación económica por pérdida sobrevenida de los requisitos.

■ relaciones laborales

## INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

MAYO 2008	107,702
DEL 1 AL 31 DE MAYO DE 2008	0,7%
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE MAYO DE 2008	2,2%
DE MAYO/2007 A MAYO/2008	4,6%



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

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

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

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

*Alguien  
tenía que ser el  
número* **1**



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

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

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

La iniciativa mueve el mundo.

**Y en salud laboral somos pioneros.**

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

CON LA SALUD LABORAL,  
CON LAS PERSONAS.



## LA DOBLE ESCALA SALARIAL

Negarlo no evita el problema. La competitividad de las empresas pasa, entre otras razones, por ajustar sus costes salariales al mercado donde se mueven. La rigidez de las normas laborales en España parece ser un obstáculo para que se puedan ajustar estos costes, lo que conlleva la pérdida de oportunidades empresariales con efectos no deseados en el empleo. No me refiero a la reducción de los salarios existentes, sino a la posibilidad de aplicar a los nuevos contratos una escala salarial distinta a la existente con carácter general en el ámbito de que se trate, máxime si dichos contratos se realizan con trabajadores en situación de desempleo.

Este asunto ha tenido respuestas diversas ante los Tribunales de Justicia, aunque parece ser que la línea seguida a raíz de la sentencia del Tribunal Superior, de 14 de marzo de 2006 (R.C. 181/2004), es la que debemos tener en cuenta aquellos que nos sentamos en las mesas negociadoras de los distintos convenios colectivos.

Por ello, juzgo de interés examinar el contenido de la citada sentencia, que ya fue realizado con anterioridad, coincidiendo con el Curso sobre Negociación Colectiva que el Colegio de Graduados Sociales de Valencia programó oportunamente.



Por ANDRÉS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ  
Socio Director AG&AG Bufete Laboralista  
Director Escuela Superior Estudios Laborales

## CONFLICTO COLECTIVO SOBRE EL XVII CONVENIO COLECTIVO NISSAN MOTOR IBÉRICA

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO DE 14 DE MARZO DE 2006  
RECURSO DE CASACIÓN 181/2004

- 1º) Problemática motivadora del conflicto: Exclusión del devengo de los Pluses de asistencia y puntualidad, Plus directo MTM y Plus indirecto MTM, a los trabajadores que ingresen en la empresa con posterioridad a la entrada en vigor del citado convenio, contenida en su artículo 7.
- 2º) Antecedentes judiciales: Sentencia del T.S.J. de Cataluña, de 21 de septiembre de 2004 (AS 2004/3222) que declaró la nulidad del citado artículo 7 y declaró el derecho a percibir los pluses indicados a todos los trabajadores sin distinción de antigüedad.
- 3º) Contenido del XVII Convenio Colectivo:
- 3.1. En este sentido no figuran los conceptos salariales Plus de asistencia y puntualidad, Plus directo MTM y Plus indirecto MTM, que sí estaban en convenios anteriores.
  - 3.2. Los importes que se venían devengando por tales conceptos pasaron a suprimirse, integrándose éstos en un Plus personal no compensable ni absorbible, revalorizable según acuerdos de futuro, para todo el personal que lo viniese devengando antes de la entrada en vigor del convenio.
- 4º) Otros antecedentes empresariales de carácter contractual:
- 4.1. Acuerdo de 17 de mayo de 2001, donde la empresa se comprometió al reintegro del personal con contrato temporal en los años 1999 y 2000, que luego fue modificado para, ante la necesidad de reincorporación de todo el personal, dar la misma oportunidad de reingreso a todo el personal con independencia de la fecha de baja en la empresa.
  - 4.2. Rescisión de 234 contratos el día 9 de julio de 2000 en Barcelona; rescisión de 58 contratos en Madrid entre el 1/01/01 y el 31/12/02.
  - 4.3. Suspensión de 2.777 contratos en Barcelona entre el 1/11/01 y 31/05/02.
  - 4.4. Rescisión del 19/12/01 de 135 contratos en Barcelona y Madrid.
  - 4.5. Conversión de 448 contratos entre el 17/05/00 y el 31/01/02 en indefinidos, con alta en la empresa entre 1999 y 2000.

- 4.6. Desde la firma del convenio la empresa ha contratado a 105 trabajadores con carácter indefinido.
- 4.7. En el período del 1/01/00 a 31/12/02, la plantilla de Barcelona ha pasado de 3.399 trabajadores a 3.221, de los que 371 son prejubilaciones.

5º) Ventas e inversiones:

- 5.1. Las ventas en el período 2000-2002 han pasado de 1.736.490 millones de euros en el año 2000, a 1.689.030 en 2001, y a 1.166.387 en el 2002.
- 5.2. En igual período se ha efectuado una inversión en inmovilizado material de 87 millones de euros en 2000, 75 millones de euros en 2001 y de 84 millones de euros en el 2002.

## LA SENTENCIA

DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
(SENTENCIAS 256/2004 Y 76/1990)

Examinada la sentencia, la doctrina del T.C. al respecto para recordar que dicho Tribunal establece lo siguiente como contenido del derecho de igualdad:

- No toda desigualdad de trato supone infracción del artículo 14 de la C.E., sino únicamente aquella que carece de una justificación objetiva y razonable.
- El principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, sin que quepa la introducción de elementos diferenciadores que carezcan de fundamento racional.
- El principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad, sino sólo aquellas artificiosas o injustificadas, no fundadas en criterios objetivos y razonables.
- Para que la diferenciación resulte constitucionalmente ilícita no basta con que lo sea el fin que se persigue, sino además resulta indispensable que las consecuencias jurídicas y de tal diferenciación sean adecuadas y superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional.

## SÍNTESIS:

EL T.C. NO DESCARTA LA EXISTENCIA DE SITUACIONES LÍCITAS DE DESIGUALDAD, PERO ÉSTAS DEBEN TENER UNA JUSTIFICACIÓN OBJETIVA, RAZONABLE Y PROPORCIONADA DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICO-CONSTITUCIONAL.

DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO SOCIAL  
(SENTENCIA 6/04/1995, R.J. 1995/2916)

También examina la doctrina del Tribunal Supremo –que también se pronunció al respecto–, razonando: «... sin que la ventaja discutida, que se consolida como complemento personal a favor de los trabajadores que tuvieran una retribución superior a la resultante por aplicación del nuevo sistema salarial, suponga la

discriminación alegada por la Federación impugnante del Convenio. El que se reconozcan antiguos niveles retributivos ya alcanzados por aplicación de convenios anteriores no implica discriminación para los trabajadores que ingresan, vigente un convenio, y a quienes se aplica la estructura salarial establecida en el mismo...» (Sentencia 12/11/02; R.J. 2003/1026).

«... la fecha de ingreso o admisión en la empresa no es un motivo genérico de discriminación o una circunstancia personal o social de tal carácter que se haya incluido en la lista tasada del artículo 14 de la CE, o en la más amplia lista que los artículos 4.2.c) y 17.1 que el E.T. establece.»

## SÍNTESIS:

EL T.S. ENTIENDE PUES, QUE LA DIFERENCIA RETRIBUTIVA QUE SE CONSOLIDA COMO COMPLEMENTO SALARIAL POR MOR DE UN NUEVO SISTEMA SALARIAL O LA FECHA DE INGRESO EN LA EMPRESA, NO SON MOTIVOS DISCRIMINATORIOS.

Para resolver esta cuestión el T.S. ha considerado:

- La grave crisis que arrastra la empresa.
- Que los niveles de producción y su periodificación impusieron la necesidad de tomar decisiones que evitasen perjuicios a la plantilla actual y futura, encaminadas a minorar el impacto de las medidas empresariales y a hacer factible que el mayor número de trabajadores afectados por un anterior acuerdo (17/05/01) pudieran ser contratados de nuevo por la empresa.
- La evolución negativa de las ventas durante el período 2000-2002.
- Los distintos planes de prejubilación pactados.
- El compromiso de recolocación según las necesidades de producción de los trabajadores que hubiesen causado baja.
- Las inversiones realizadas.
- Las medidas establecidas en el C.C. de no utilizar E.R.E.'s por variaciones coyunturales en la producción.

Todo lo que es suficiente para afirmar que la medida que establece el convenio colectivo no entraña género alguno de discriminación y tiene justificación objetiva y razonable que supera el juicio de proporcionalidad, en especial en cuanto a la situación de crisis en la empresa y la finalidad de mantenimiento de la estabilidad de empleo, que permitieran la suscripción del citado convenio, al amparo del artículo 37.1 de la C.E.

Visto lo anterior, existe la posibilidad de establecer una doble escala salarial, siempre y cuando se den los condicionantes para ello y se realice de forma que no se vulneren los derechos preexistentes de los trabajadores. No es cierto, pues, la rigidez apuntada inicialmente, ya que –como hemos visto– el ordenamiento jurídico permite acudir a la llamada doble escala salarial en los términos y condiciones indicados.

■ relaciones laborales

## DE INTERÉS



# “LA FUNDACIÓN UN MAR SIN BARRERAS, POR LA INTEGRACIÓN A TRAVÉS DEL MUNDO NÁUTICO”

Desde verano de 2005, la Fundación Un Mar Sin Barreras (UMSB) viene trabajando para impulsar la integración de las personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión social, a través del mundo náutico; tanto desde el ámbito laboral y social, como el cultural y deportivo.

La Fundación UMSB, con sede en Valencia, cuenta con la Presidencia de Honor de S.M. el Rey quien avala el esfuerzo y dedicación de los proyectos, muchos de ellos, pioneros en el litoral mediterráneo.

### Integración a través de los oficios náuticos

El proyecto de mayor envergadura y antigüedad en la Fundación, es la **Escuela Taller**. En ella, 38 jóvenes procedentes del Magreb y Sudamérica, conviven durante 2 años junto a jóvenes con discapacidades psíquicas o físicas y otros que, por razones diversas, abandonaron su educación a edades tempranas. Durante este período reciben formación en 5 oficios náuticos: carpintería de ribera (construcción artesanal de embarcaciones tradicionales), velería (confección de velas), maquetismo naval, mantenimiento de embarcaciones deportivas y turismo náutico.

Este proyecto, co- financiado por el Servef, les permite aprender habilidades para encontrar un empleo, insertarse socialmente y desenvolverse en una sociedad plural y heterogénea como la que nos rodea.

Existe una relación directa entre formación, orientación y empleo, más aún cuando se trata del colectivo de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social. Uno de los principales problemas con que se encuentran a la hora de insertarse laboralmente es, por un lado, la falta de formación adecuada a sus características y capacidades y, por otro, los prejuicios y desinformación del tejido empresarial.

La Escuela Taller, que se encuentra en su segunda edición, es ya un referente en el mercado laboral, recibiendo solicitudes de empresas vinculadas a la náutica que buscan trabajadores especializados y bien formados. Muchos de los alumnos trabajadores formados en la primera escuela, se han incorporado con éxito en empresas del sector.

Además de la Escuela Taller, la **Fundación UMSB** desarrolla otros proyectos como la **Escuela de Vela Adaptada**, el **Club Náutico UMSB** y la golondrina adaptada "**Sirenita**" con los que promueve la integración social.

### Vela sin barreras

En la Escuela de Vela, ubicada en el Puerto de Valencia y en colaboración con la *Federació d'Esports Adaptats de la Comunitat Valenciana*, se realizan bautismos de mar, clases de iniciación y cursos de perfeccionamiento en vela ligera, para personas con y sin discapacidad, conjuntamente.

La Escuela de Vela cuenta con una extensa flota de embarcaciones de vela ligera e instalaciones adaptadas, que permiten disfrutar de la navegación en igualdad de condiciones a las personas con y sin discapacidad.

Además, en la propia Escuela, y a bordo de la embarcación paralímpica Sonar, entrenan equipos de regatistas miembros del Club Náutico UMSB, quienes han competido con éxito en regatas nacionales e internacionales de vela adaptada como: *HUBLLOT PalmaVela* y *el VII Campeonato Nacional de Vela para Ciegos y Deficientes Visuales, La Copa de S.M. la Reina, etc.*

### Sirenita, un barco para todos

Desde el año 2007, la Fundación cuenta con "Sirenita", una golondrina de 12 metros de eslora, con 8 plazas para usuarios de silla de rueda, un baño adaptado y una rampa de acceso al barco.

"Sirenita" fue construida en 1953 por un afamado carpintero de ribera valenciano (maestro Palau) y tras prestar sus servicios para el paseo de turistas en el Puerto de Valencia durante 50 años, iba a ser desguazada y hundida. La Fundación UMSB adquirió la embarcación para su restauración, adecuación a las normas de seguridad actuales y adaptación.

Ahora, personas con movilidad reducida pueden dar un paseo a bordo de este barco por el Puerto de Valencia, aprender sobre el medio ambiente marino, descubrir los escenarios de las obras de Sorolla o Blasco Ibáñez, conocer cómo funciona un puerto comercial, en igualdad de condiciones al resto de ciudadanos.

### Planes de futuro

Desde su constitución, la Fundación ha ido creciendo en actividades y en prestación de servicios sociales, gracias al apoyo recibido de entidades como Globalia Corporación, Obra Social Caja Madrid u organismos públicos. Las entidades sin ánimo de lucro, desarrollan gran parte de su actividad gracias a las donaciones y patrocinios que reciben y la Fundación UMSB es consciente de la necesidad de ofrecer contraprestaciones a estos esfuerzos empresariales.

En este sentido, la Fundación traslada a las entidades interesadas en colaborar, las ventajas fiscales a las que pueden acogerse, así como la posibilidad de optar a las medidas alternativas de la LISMI, mediante la colaboración con entidades sin ánimo de lucro, declaradas de interés social, cuyo objeto fundacional sea la integración de las personas con discapacidad.

# II JORNADAS VALENCIANAS DE RELACIONES LABORALES

Valencia, 6 y 7 de Noviembre

Jueves 6 (de 9 a 14 h // 16 a 19 h)

Viernes 7 (de 9.30 a 14 h.)

Salón de Actos de la Fundación Bancaja (Pza. Tetuán, 23)

CUOTA: 50 euros colegiados y estudiantes // 150 euros otros

## ■ PONECIAS Y DOCENTES

Nuevas Tendencias en el Proceso Laboral.

Ilmo. Sr. D. Mariano Sampedro Corral, Magistrado Emérito del Tribunal Supremo.

Novedades Derecho de Extranjería.

Excmo. Sr. D. Ricardo Peralta Ortega, Delegado de Gobierno en la Comunidad Valenciana.

Sra. D<sup>a</sup>. Salomé Peña Obiol, Profesora Titular de Escuela Universitaria de la Universidad de Valencia.

Trabajadores Autónomos", TRADE, Obligaciones materia de Prevención. Actuación Inspección de Trabajo 2008-2012.

Sr. D. José Ignacio Sacristán Enciso, Jefe de Inspección de Trabajo y Valencia.

Cambios Jurisprudenciales en materia de responsabilidad de Accidente de Trabajo.

Ilmo. Sr. D. Carlos L. Alfonso Mellado, Decano de la Facultad de Derecho de Valencia.

Mesa Redonda: Nuevas Tendencias de Gestión de RRHH (jóvenes, inmigrantes, absentismo laboral, motivación y estrategias de negociación, baja IT).

### \* Gestión del Absentismo

Visión de la Administración (*Representante de la administración*)

Visión de las Mutuas (*Representante de las mutuas*)

Experiencia de la empresa.

Sr. D. Tomás Lara Mora, Graduado Social. Director de RR.HH. de Faurecia.

### \* Integración y Motivación:

Sr. D. Joaquín Alcoy Moncholi, Graduado Social. Presidente de la Comisión Consultiva de Convenios y ex-Director de RRHH de Ford.

Moderador: Sr. D. Carlos Hernández Flores. Graduado Social, Licenciado en Ciencias del Trabajo. Director del I.V.E.S.

Nuevo Título de Grado.

Ilmo. Sr. D. Ignacio Lerma Montero, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de Valencia

Problemas de Actualidad en las Relaciones Laborales.

Sr. D. Ángel Blasco Pellicer, Catedrático Departamento de Derecho del Trabajo.

Expedientes de Regulación de Empleo (E.R.E.) Cuestiones Laborales e intervención de Graduado Social en el proceso Concursal.

Sr. D. Salvador Vilata Menada, Director en Derecho. Magistrado del Juzgado Mercantil n<sup>o</sup>. 1 de Valencia.



## ¿Busca el software ideal para su despacho?

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

**fiscal**

Control Técnico  
Frente y Patrimonio  
Sociedades  
Facturación  
Incendios  
Libros  
Obligaciones formales

**laboral**

Asesor  
Contratos  
Inquilinas  
Faltas  
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

## INFORMACIÓN COLEGIAL

### PRÓXIMOS CURSOS

#### ▲ JULIO 2008

##### CONFERENCIA ANÁLISIS PRÁCTICO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

FECHA: 11 de Julio

HORARIO: de 11.30 a 13.30 h.

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

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

CUOTA: 15 euros

ORGANIZA: IVES



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

FECHA: 11 de Julio

HORARIO: de 13.30 a 14.30 h.

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

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

CUOTA: Gratuita



#### ▲ SEPTIEMBRE 2008

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

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

Plazas Agotadas – Lista de Espera

FECHAS: 12, 19, 26 de Septiembre y 3 de Octubre

HORARIO: de 9 a 13 h.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos del Colegio.

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

CUOTA: 100 euros

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

APD



JORNADA

### Implantación del sistema Lex Net y aspectos laborales de la Ley Concursal

El pasado 27 de junio el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia fue sede de una jornada organizada por el IVES para abordar dos asuntos de sumo interés. En primer lugar la Secretaría Autonómica de Justicia, Patricia Montagud Alario abordó la implantación del sistema electrónico Lex Net en los juzgados de la Comunitat Valenciana.

Posteriormente tuvo lugar una charla sobre los aspectos laborales de la Ley Concursal que llevó a cabo Salvador Vilata Menadas, Magistrado del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Valencia. ■



### II Curso de Expedientes de Regulación de Empleo

Desde el 13 de junio hasta el 4 de julio se llevó a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un curso sobre el planteamiento, la preparación y la conclusión de Expedientes de Regulación de Empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Las clases, organizadas por el IVES con la colaboración de la Escuela Superior de Estudios Laborales, Quantor, Mutua Intercomarcal y APD, corrieron a cargo del Graduado Social Andrés González Fernández.

El curso lo inauguró la vocal de formación del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Mayte Alcaraz. ■

#### HORARIO DE VERANO DE SECRETARIA (DEL 15 DE JUNIO AL 15 DE SEPTIEMBRE)

De lunes a jueves: De 8 a 15 h.  
De 16:30 a 19:30 h.  
(servicio de guardia)

Viernes: De 8 a 15 h.

Durante el mes de agosto permanecerá cerrado por las tardes.

#### HORARIO DE VERANO DE LA SALA DE JUZGADOS (Del 15 de junio al 15 de septiembre)

De lunes a viernes de 8:45 h. a 14:30 h.  
Durante el mes de agosto permanecerá cerrada.



## Charla Aplicación de la nueva deducción de 400 euros en los pagos a cuenta del IRPF

Los días 17, 19 y 20 de junio el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia organizó tres charlas informativas sobre la aplicación de la nueva deducción de 400 euros en los pagos a cuenta del IRPF. Los ponentes fueron el Delegado de Valencia de la AEAT, Leopoldo Benavent Comes y Camilo Dolz, empleado también de la AEAT. Las dos primeras charlas se llevaron a cabo en la sede de la Agencia Tributaria, mientras que la tercera tuvo lugar en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. ■



## Convenio de Colaboración con el Banco de Santander

El pasado día 18 de junio, se renovó el convenio de colaboración con el Banco de Santander, que ofrece una serie de productos y servicios con unas condiciones especiales para los colegiados.

Los interesados pueden solicitar copia de dicho convenio a secretaría del Colegio, o bajárselo de la web en Acuerdos de Colaboración. ■



## Ricardo Gabaldón nuevo Presidente del Consejo Valenciano de Graduados Sociales

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, fue nombrado, el pasado 27 de mayo, Presidente del Consejo Valenciano de Graduados Sociales, que agrupa a los Colegios de Alicante, Castellón y Valencia.

Como principales fines el Consejo tiene la coordinación de los Colegios y la representación de la profesión en cuestiones de ámbito autonómico. Esta Corporación se ocupa además de las relaciones con el Gobierno Valenciano, con el objetivo de facilitar la mutua colaboración para la mejor satisfacción de los intereses sociales y profesionales cuya defensa tiene encomendada. Desde su fundación, el 18 de mayo de 1996, se han llevado a cabo diversas iniciativas que han elevado la consideración a nivel nacional de los Graduados Sociales de la Comunitat Valenciana.

## BOLETÍN INFORMATIVO 307

### DISPOSICIONES DE INTERÉS. Junio

DÍA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
03	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 15 de mayo 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regulan y convocan subvenciones destinadas a la implantación de un Plan Integral de Empleo para la búsqueda activa de empleo a los desempleados inscritos en los Centros SERVEF de Empleo perceptores de ayudas al desempleo (MOTIVAT). [2008/6849] (pdf 488KB)
03	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 26 de mayo de 2008, 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 la recolocación de trabajadores afectados por procesos de reconversión o de reestructuración de empresas, para el periodo 2008-2009. [2008/6852] (pdf 650KB)
03	BOE	Mº IND. TUR.Y COM.	Resolución de 8 de mayo de 2008, de la Presidencia de la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones, por la que se crea un Registro electrónico en la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones para la recepción, remisión y tramitación de solicitudes, escritos y comunicaciones, y se establecen los criterios generales para la tramitación telemática de determinados procedimientos.
05	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 27 de mayo de 2008, de la Dirección General de Inmigración, por la que se convocan subvenciones públicas para procesos de selección de los trabajadores extranjeros no residentes en España, organización y coordinación de los desplazamientos y contrataciones de los trabajadores y desplazamientos colectivos de los trabajadores.
09	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 28 de mayo de 2008, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 17 de julio de 2001, por la que se dictan instrucciones para efectuar por medios telemáticos el embargo de dinero en cuentas abiertas en entidades de depósito.
13	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 3 de junio de 2008, de la Conselleria de Industria, Comercio e Innovación, por la que se convocan ayudas en el marco del Programa de Apoyo a la Innovación de las Pequeñas y Medianas Empresas, InnoEmpresa para 2008 y 2009. [2008/7299] (pdf 1.793KB)
13	DOCV	SERVEF	ORDEN de 27 de mayo de 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan las ayudas del Programa de Fomento de Empleo Salario-joven, para el ejercicio 2008. [2008/7297] (pdf 591KB)
13	DOCV	CONSELLERIA	Convocatoria de ayudas a las entidades locales para la financiación de los servicios de apoyo al inmigrante en el ejercicio 2008. [2008/6643] (pdf 838KB)
19	BOE	Mº EC.HAC.	Resolución de 16 de junio de 2008, del Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se modifica el plazo de ingreso en periodo voluntario de los recibos del Impuesto sobre Actividades Económicas del ejercicio 2008 relativos a las cuotas nacionales y provinciales y se establece el lugar de pago de dichas cuotas.
24	BOE	Mº PRESID.	Orden PRE/1797/2008, de 18 de junio, sobre acreditación de la condición de pensionista de la Seguridad Social a efectos del reconocimiento del derecho a la prestación farmacéutica.
24	BOE	Mº EC.HAC.	Orden EHA/1796/2008, de 19 de junio, por la que se modifica la Orden EHA/672/2007, de 13 de marzo, por la que se aprueban los modelos 130 y 131 para la autoliquidación de los pagos fraccionados a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correspondientes, respectivamente, a actividades económicas en estimación directa y a actividades económicas en estimación objetiva, el modelo 310 de declaración ordinaria para la autoliquidación del régimen simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido, se determinan el lugar y forma de presentación de los mismos y se modifica en materia de domiciliación bancaria la Orden EHA/3398/2006, de 26 de octubre.

### CONVENIOS. Junio

DÍA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
05	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 22 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos referentes a las tablas salariales revisadas del año 2007 y las correspondientes al año 2008 del Convenio colectivo estatal de las industrias fotográficas.
06	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 22 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican los Acuerdos salariales correspondientes al año 2008, del Convenio colectivo de la industria de producción audiovisual (Técnicos).
06	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 28 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para los años 2007 y 2008, del Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho.
06	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 28 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva de 2007 y los salarios provisionales para 2008, del Convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.
12	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Pintores Murales y Empapeladores de la provincia de Valencia.
14	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 2 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 1 de abril de 2008, por la que se registran y publican las tablas salariales revisadas de 2007, del Convenio colectivo general de trabajo para la industria textil y de la confección.
14	BOPC	CONSELLERIA	Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Trabajadores Agropecuarios de la provincia de Castellón. (Código Convenio 1200125).
17	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 2 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de prórroga y de revisión salarial del Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías.
19	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia.
20	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Vidrio y Cerámica de la provincia.
21	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial, del IPC del año 2007, para el Sector de Industrias de distribución de gases licuados del petróleo de la provincia de Castellón (Código Convenio 1201625)
24	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Construcción de la provincia.
25	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 16 de mayo 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2008 del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana (cod. 8000705). [2008/7586] (pdf 162KB)
25	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 9 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para 2007 del Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera.
26	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 9 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera para 2008.
26	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 9 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del V Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.

DÍA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
27	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, residencias materno-infantiles y el servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2008 (Cod. núm. 8000305). [2008/7585] (pdf 225KB)
27	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 la Industria Azulejera de la provincia.

## ÁREA DE EMPLEO.

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

REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS S/PERFIL*
53/08	2 JUNIO	RELACIONES LABORALES	FEDERACION GREMIAL	10
54/08	3 JUNIO	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA LABORAL	11
55/08	4 JUNIO	GRADUADO SOCIAL	SERVICIOS A EMPRESA	14
56/08	6 JUNIO	DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA CONSULTORIA	10
57/08	9 JUNIO	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA DE EMPRESAS	9
58/08	12 JUNIO	RECURSOS HUMANOS	CONSULTORIA RRHH	12

\* 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.

## Responsabilidad Civil Profesional



# Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com

# Ha llegado el momento de exigir + a su software



+ especialización  
+ garantías  
+ innovación  
+ anticipación

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

**a3nom**

Gestión de Nómina

**a3eco**

Estimación,  
Contabilidad e IVA

**a3ren**

Renta y Patrimonio

**a3soc**

Impuesto de Sociedades  
y Cuentas Anuales

**a3ges**

Gestión de Despachos  
Profesionales

**a3her**

Gestión de Herencias

Distribuidor autorizado:

**ICP**  
INGENIERIA CIVIL Y PROGRAMACION

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

 **A3 Software**  
grupo Wolters Kluwer

