

Marzo 2006 número 4. Época I

congreso  
nacional  
50  
graduados  
aniversario  
sociales

# relaciones laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

# 2006

año del Estatuto  
del TRABAJADOR  
Autónomo

■ 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, Etica, 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.
- Area 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](http://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.

CONGRESO  
50  
NACIONAL  
GRADUADOS  
aniversario  
SOCIALES

## 4 Reportaje

2006, Estatuto del Trabajador Autónomo.

## 7 Otros colegios

XI Jornadas de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social.

## 8 Cursos

Conferencias, cursos, jornadas y seminarios.

## 10 Opinión

El contrato temporal. Requisitos formales y consecuencias de su incumplimiento. El fraude de Ley.

La Auditoría Laboral.

## 14 Fiscal

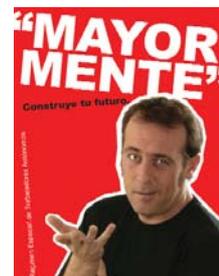
Novedades fiscales más importantes.

## 16 Área de Empleo

Bolsa de trabajo y de pasantías.

## 17 Disposiciones de interés

Boletín informativo 279.



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. ädisseny

Impresión: Romeu, S.L.

Depósito legal: V-2640-1991

Núm. ejemplares: 2.500. Distribución gratuita.



*Presentación de la Campaña del Ministerio de Trabajo.*

# 2006, año del Estatuto del Trabajador Autónomo

Veinticinco años después de la creación del Estatuto de los Trabajadores, el Gobierno ha puesto en marcha su maquinaria para elaborar el Estatuto del Trabajador Autónomo. El texto, que debe ser aprobado a lo largo del presente año, pretende cubrir las demandas históricas de un colectivo que representa a uno de cada cinco trabajadores en España.

Según los datos de afiliación de la Seguridad Social, cerca de tres millones de trabajadores en España desarrollan su actividad por cuenta propia. Por ello, y entendiendo que se encuentran fuera del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, el Gobierno central constituyó un Comité de Expertos para que elaborasen un informe que sirviera de base para la creación del Estatuto del Trabajador Autónomo.

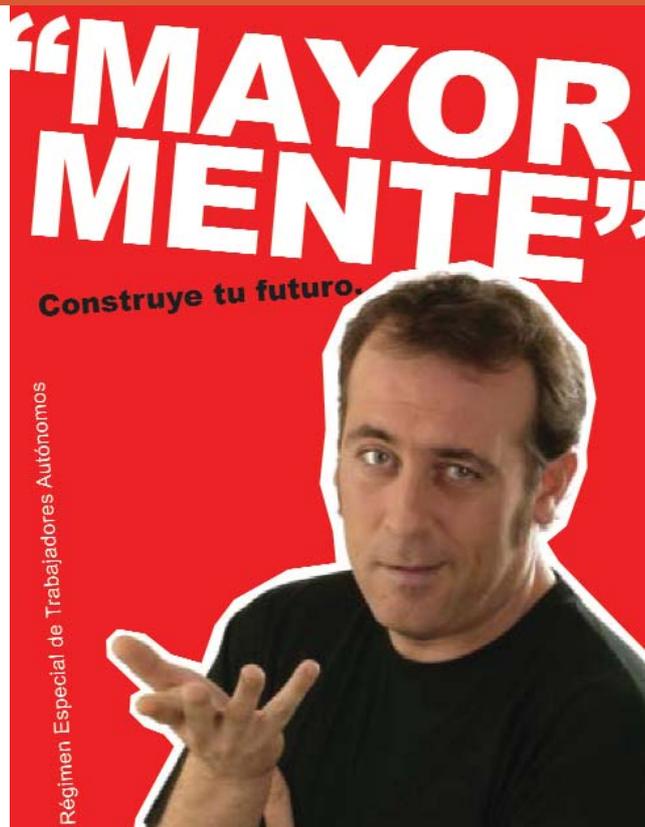
Este grupo ha sido coordinado por Fernando Valdés Dal-Re –Director del Departamento de Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid- e integrado por Jesús Cruz Villalón –Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Sevilla-, Salvador del Rey –Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Pompeu Fabra-, Juan Antonio Maroto –Director del Departamento de Economía y Administración Financiera de la Empresa de la Universidad Complutense de Madrid- y Carmen Sáez –Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba.

El documento elaborado por este colectivo, hecho público por el Ministerio de Trabajo, cumple el doble encargo que recibió la Comisión. Por un lado efectúa un diagnóstico de la situación económica del trabajo autónomo en España y, por otro, analiza el régimen jurídico y de protección social de los trabajadores autónomos.

### **Autónomo "dependiente"**

El estudio de la situación socio-económica de los trabajadores por cuenta propia revela la pluralidad de las figuras de trabajo autónomo: desde profesionales individuales sin asalariados, pequeños empresarios con trabajadores a su cargo, hasta los llamados trabajadores autónomos dependientes. Estos últimos son independientes desde el punto de vista jurídico pero dependen económicamente de su empleador ya que trabajan, casi en exclusiva, para una sola empresa. El texto propone medidas para evitar su "precariedad" y aumentar su protección. Se establece la necesidad de que la extinción de los contratos esté justificada, debiendo el empresario abonar una indemnización en caso de que no sea así.

Por otro lado, según se desprende del informe, el trabajo autónomo deja de concentrarse en el sector agrícola y pasa a



hacerlo en el sector de la construcción y los servicios. En el ámbito de la Unión Europea, España está entre los cuatro primeros países con mayor índice de autoempleo en todos los sectores de actividad. Además, suele concentrarse en edades entre los 40 y 49 años, salvo en las mujeres, en que se concentra en franjas de edad más bajas.

Asimismo, las medias de horas semanales de los autónomos rebasan en seis horas las de los trabajadores asalariados.

### **Seguro de paro**

La segunda parte del estudio perfila el régimen jurídico de aplicación al trabajador por cuenta propia. Se describen las diferentes figuras de autónomo haciendo las definiciones compatibles con las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En este fragmento del informe se establece un catálogo de derechos y deberes. De acuerdo con la propuesta de estatuto realizada por los expertos, los trabajadores autónomos tendrán derecho a un "seguro de paro" ante una "causa objetiva" que impida la continuidad del desempeño de su trabajo o ante situaciones de conciliación de la vida laboral y familiar.

El texto señala que la gestión de esa prestación corresponderá a un fondo denominado "de garantía de cese de actividad", para evitar confusiones con el "desempleo" de los trabajadores del Régimen General. El Director General de Economía Social, Trabajo Autónomo y Fondo Social Europeo, Juan José Barrera ha destacado a este respecto que si se quiere que el "seguro de paro" tenga un coste bajo ha de ser "universal" y financiado por

## REPORTAJE

todo el colectivo de autónomos. "Si se elige un seguro al que se acojan sólo los autónomos que lo deseen, con sus aportaciones oportunas, sería más caro. Que elijan los autónomos" afirma Barreda.

En los dos primeros años de actividad, si el trabajador obtiene unos ingresos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional quedará exento de la obligación de cotizar. Al mismo tiempo, se abre la puerta a que el desarrollo normativo del estatuto dé lugar a reducciones y bonificaciones en las bases de cotización y en las cuotas a la Seguridad Social para trabajadores jóvenes, en edad madura, mujeres o discapacitados.

También se limita la responsabilidad económica de los autónomos ante sus deudas, calificando de inembargables su vivienda habitual y su automóvil privado, así como sus ingresos medios anuales. En este sentido Juan José Barreda afirma que "es paradójico que el fracaso de una actividad profesional realizada como trabajador autónomo puede dejar a la persona afectada y a su familia en la ruina, mientras que aquellas personas que realizan esa actividad adoptando una fórmula societaria sólo responden ante los acreedores con el patrimonio que tengan inscrito en la empresa, quedando a salvo sus bienes personales."

El informe recoge además medidas contra la siniestralidad. Exige "un papel activo" a la Administración en la prevención de riesgos laborales, ofreciendo formación a los trabajadores, controlando el cumplimiento de la normativa y fijando las distintas obligaciones indemnizatorias.



Folleto informativo de la Campaña del Ministerio de Trabajo.

### Calendario de trabajo

Tras la presentación del informe del Comité de Expertos, está previsto que a lo largo de 2006 se elabore el proyecto de ley y si se logran "grandes coincidencias" entre el Gobierno y las organizaciones que representan a los autónomos, se enviará posteriormente al Congreso. En este sentido, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, ha manifestado su intención de acordar la redacción definitiva del proyecto de Estatuto del Trabajador Autónomo con las asociaciones de representantes de esos trabajadores y con los sindicatos y organizaciones de empresarios.

La intención es que esta norma pueda ser de aplicación en 2007. ■

## Comité de Expertos

- **Fernando Valdés Dal-Re**  
Director del Departamento de Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.
- **Jesús Cruz Villalón**  
Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Sevilla
- **Salvador del Rey**  
Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Pompeu Fabra.
- **Juan Antonio Maroto**  
Director del Departamento de Economía y Administración Financiera de la Empresa de la Universidad Complutense de Madrid
- **Carmen Sáez**  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba.

## Derechos y deberes básicos dentro del informe

- La recepción normativa de la eficacia de los derechos fundamentales frente a los particulares.
- Una mención expresa al conjunto de derechos básicos del trabajador autónomo.
- Derecho dispositivo, autonomía contractual y seguridad jurídica.
- La especial atención a la prevención de riesgos en situaciones de coordinación de actividades.
- Los cambios normativos procedentes del derecho comunitario y su transposición al derecho interno.
- Las grandes opciones del Estatuto en materia de seguridad y salud laboral.
- Garantías económicas del trabajador autónomo.

## XI JORNADAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL

### Reformas Laborales de Actualidad, a examen.

TARRAGONA, 9 Y 10 DE MARZO DE 2006

#### POENCIAS: "Los despidos colectivos. Análisis del procedimiento"

*Ponente:* Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Mar Serna Calvo. Directora General de Relaciones Laborales del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya. Magistrado.

#### "Límites al poder de dirección del empresario en la Ley 28/2005 de 26 de diciembre, sobre el Tabaco".

*Ponente:* Dr. D. Salvador del Rey Guanter. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.

#### "La Incapacidad Temporal. Examen de las últimas modificaciones legislativas".

*Ponente:* Excmo. Sr. D. Luis Gil Suárez. Magistrado Emérito del Tribunal Supremo.

#### "La Ley de Extranjería: Repercusión en las prestaciones de Seguridad Social y en las relaciones laborales".

*Ponente:* Ilma. Sra. D<sup>a</sup> María Luisa Segoviano Astaburuaga. Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (Valladolid).

#### "La Responsabilidad Civil del empresario y de los servicios de prevención derivada del Accidente de Trabajo"

*Ponente:* Excmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero. Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

#### "La responsabilidad empresarial por incumplimientos relativos al alta y afiliación, en las prestaciones de Seguridad Social"

*Ponente:* Excmo. Sr. D. Joaquín Samper Juan. Presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

#### "Nuevas reflexiones sobre los Salarios de Tramitación. Aplicación práctica del art. 56-2 del Estatuto de los Trabajadores".

*Ponente:* Ilma. Sra. D<sup>a</sup> Sara Pose Vidal. Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

#### "Reformas en el mercado de trabajo. Previsiones para el año 2006"

*Ponente:* Dr. D. Fernando Valdés Dal-Ré. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid.

#### INFORMACIÓN GENERAL:

*Lugar de celebración:* Salón de Actos de la Ciutat de Repòs i de Vacances de Tarragona. Crta. De Barcelona, Km. 4,2 - 46071 Tarragona (Delante de la Playa Larga)

*Cuota de inscripción:* Graduados Sociales colegiados - 85 euros.  
Otros Profesionales - 390 euros

#### Plazas limitadas.

*Inscripciones:* Por Internet [www.graduados-sociales-tarragona.com](http://www.graduados-sociales-tarragona.com)

#### Más información:

ILLUSTRE COLLEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS DE TARRAGONA

Estanislao Figueres, 17 - 43002 Tarragona

Tel.: 977 22 45 13 - Fax: 977 22 95 25

A la atención del Sr. Rafael Fernández

[rafa@graduados-sociales-tarragona.com](mailto:rafa@graduados-sociales-tarragona.com)



## ¿Busca el software ideal para su despacho?

- **Sin desembolso inicial por la compra**

No tiene que adquirir el programa, con el desembolso que representa, sólo cobramos el servicio de instalación y mantenimiento.

- **Calidad de servicio asegurada**

Nuestro equipo humano, presente en todo el territorio nacional, cuenta con la experiencia y conocimiento para que usted se sienta bien atendido. Y si no respondemos a sus expectativas puede rescindir el contrato libremente.

- **Máxima calidad de producto**

Nuestro producto ha sido diseñado en base a tareas claramente definidas que le permitirán su rápido aprendizaje y manejo, consiguiendo automatizar al máximo el trabajo que ha de realizar.

fiscal

Control Técnico  
Renta y Patrimonio  
Sociedades  
Facturación  
Incidencias  
Libros  
Obligaciones formales

laboral

Atrasos  
Contratos  
Finiquitos  
Prórrogas  
Incidencias  
Modelos 110, 111 y 190  
Certificados de empresa  
Certificados de retenciones

director

Contabilidad  
Tesorería  
Gestión comercial  
Costos  
Recursos Humanos  
Análisis de Balances  
Amortizaciones



NCS Valencia

Avda. Corts Valencianes, 2 • 46015 Valencia • Tel. 963 465 629 • Fax. 963 465 255 • E-mail: [valencia@ncs.es](mailto:valencia@ncs.es) • <http://www.ncs.es>

## BIBLIOTECA

Se encuentran en la biblioteca para su consulta los siguientes libros:

- "Insolvencias punibles y Ley Concursal". Autor: D. Fernando Gómez Martín, Auditor y Censor Jurado de Cuentas.
- "Las Reclamaciones Económico Administrativas (Revisión Tributaria y Reposición)", editado por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona. Autores: D. Emilio Aragonés Beltrán, Magistrado del TSJC; D. José Antonio Lozano Ruis, Presidente del TEARC; D. José Ramón Mourenza Díaz, Secretario del TEARC, Prólogo de D. Eduardo Abril Abadín, Presidente del TEAC.
- "Índice de Disposiciones sobre Seguridad Social. Apéndice del año 2004", editado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## CONSULTORÍA EN MATERIA FISCAL CON DESPACHOS GRADUADOS SOCIALES

El Colegio ha llegado a un acuerdo con D. Antonio Morillo Méndez, Abogado tributarista. Ex Inspector Jefe Equipo ONI, para atender una colaboración en materia fiscal del compañero que lo desee.

Existen unas tarifas dependiendo de las líneas de colaboración, entre las que se encuentran:

- Consultoría en línea de apoyo permanente en materia fiscal.
- Escritos ante Administraciones, especialmente Tributarias.
- Recursos económicos-administrativos y contencioso-administrativos, tanto en materia tributaria como de responsabilidad patrimonial de la Administración. Penal económico. Concursal.
- Dictámenes e informes sobre diseños, organización o recomendaciones de futuro.
- Actuaciones, informes y defensa a todos los niveles en otras materia jurídicas.

Los interesados pueden dirigirse directamente al despacho que ofrece la colaboración:

Antonio Morillo Méndez, Abogado tributarista. Ex Inspector Jefe Equipo ONI

Guillem de Castro, 96, A 27 - 46003 Valencia  
Tel.: 639 211 459, de 10 a 14 h y de 17 a 19 h.  
Correo electrónico: amorillom@cograsova.es

## CURSOS

### CONFERENCIA

## Cómo crear una empresa sin humo

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social Damián Beneyto Calabuig y el director médico de contingencias comunes de Ibermutuamur Javier Román García ofrecieron una conferencia sobre la conocida Ley Anti-tabaco el pasado 3 de febrero.

El acto, al que acudió el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, transcurrió en el Salón de Actos de la Institución Colegial, también estuvieron presentes los responsables de Ibermutuamur en Valencia, D. Juan A. Icardo, Director Territorial y D. José Izco, Director Comercial.

En la charla, de dos horas de duración, se analizó la nueva normativa, así como cuestiones puntuales derivadas de su aplicación. Asimismo se presentó el libro «Cómo crear una empresa sin humo», que se entregó a todos los asistentes.

Colabora: IBERMUTUAMUR



### CURSO

## Derecho Procesal Laboral

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia fue sede, del 6 al 23 de febrero, de un curso intensivo teórico-práctico de Derecho Procesal Laboral, en el que colaboró Mutua Maz.

Las clases fueron impartidas por Francisco Olarte Madero, Magistrado-Juez del Juzgados de lo Social nº3 de Castellón, Isabel Manglano Die, Secretaria Judicial del Decanato de los Juzgados de Valencia y Jesús Magraner Gil, Doctor en Derecho por la Universidad de Valencia y Secretario Judicial en el Juzgado de lo Social nº9 de Valencia.

El objetivo de este curso fue dotar al Graduado Social de una formación adicional a la recibida en la Universidad. De esta manera se trabajó en ampliar, principalmente, los conocimientos prácticos de los participantes.

A la inauguración de este curso asistió el Presidente del Colegio de Graduados Sociales, Ricardo Gabaldón.

Colabora: MUTUA MAZ



"Vicente Navarro de Luján. El Director General del Libro de la Generalitat Valenciana firmó en el Libro de Honor del Colegio de Graduados Sociales de Valencia. De esta manera quiso dejar constancia de las buenas relaciones entre la entidad que dirige y la Institución Colegial. El Presidente colegial, Ricardo Gabaldón, acompañó a Navarro de Luján en su visita."

## SEMINARIO PRÁCTICO

### Firma electrónica

El pasado 22 de febrero se llevó a cabo en el Colegio de Graduados Sociales de Valencia un seminario práctico con el objetivo de informar de las características esenciales de la firma electrónica.



La jornada incidió especialmente en la demostración práctica, desde la forma de solicitar un certificado electrónico hasta cómo firmar cualquier tipo de documento. También se hizo una demostración práctica de la emisión, firma y envío de facturas telemáticas, analizando los beneficios que todo ello representa para los profesionales que utilicen esta tecnología.

Los ponentes del seminario fueron el Director General de ANF AC, Jesús Campos Moreno y el Director de Desarrollo de Servinet, Álex Valls.

Por otro lado, el Colegio de Graduados Sociales de Valencia firmó un convenio de colaboración con Mutua Universal, y en su nombre el Director Territorial D. Ildefonso Romerá, por el que gracias a este acuerdo todos los colegiados podrán disponer de un dispositivo seguro de firma electrónica y de la gestión documental.

El Presidente y el Gerente del Colegio, Ricardo Gabadón y Pablo Pernas, respectivamente, representaron a la Institución Colegial en el acto protocolario.

**Colabora: MUTUA UNIVERSAL**

## 11 CURSO BÁSICO SOBRE TRIBUTACIÓN FISCAL

*Fecha:* 27, 29, 30 de marzo, 3 y 5 de abril de 2006.

*Horario:* de 18 a 20 horas

*Ponentes:*

Sr. D. José Manuel Cabrera Pardo, Jefe de Dependencia de Recaudación de la Comunidad Valenciana de la AEAT.

*Lugar de celebración:* Colegio de Graduados Sociales.

*Importe:* 65 euros colegiados.

*Patrocinador:* TECNOCREDIT BANCO SABADELL

## 16 CURSO TRIBUTACIÓN FISCAL PARA PROFESIONALES

*Fecha:* 25, 26 de abril, 3, 4, 9 y 11 de mayo de 2006.

*Horario:* de 18 a 20 horas

*Ponentes:*

Sr. D. José Antonio Fuentes Gimenez, Jefe de Dependencia de Recaudación de la AEAT de Valencia.

*Lugar de celebración:* Colegio de Graduados Sociales.

*Importe:* 110 euros colegiados.

*Patrocinador:* TECNOCREDIT BANCO SABADELL

próximamente cursos...



## SEMINARIO

### Normativa de Prevención de Riesgos Laborales: La colaboración de los técnicos de las CCAA

Los pasados 13,14 y 15 de febrero se celebró en la sede del Colegio de Graduados Sociales de Valencia un seminario con el título "El refuerzo de las funciones de control público en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales: La colaboración de los técnicos habilitados de las CCAA."

Las clases fueron impartidas por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Rogero Ortega y Antonio Moreno Martínez en horario de 16 a 18 h.

El seminario fue inaugurado por el vicepresidente segundo del Colegio, José María Galdón, y patrocinado por Mutual Reddis.

**Colabora: MUTUAL REDDIS**



## ASESORÍA PROTECCIÓN DE DATOS - WEB COLEGIAL

Nuevo servicio dentro del portal, del Colegio (<http://www.cograsova.es>), para solucionar todas aquellas dudas en relación con la aplicación de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) (BOCM 296 de 14/12/1999).

El Colegio, con este nuevo servicio, quiere brindar a todos los colegiados, esta nueva oportunidad para estar al día en la aplicación práctica de la LOPD al despacho Profesional.

Esta nueva aplicación se materializa con la colaboración de expertos en esta complicada materia y la importante colaboración de SISLEI.

Esperamos que este nuevo servicio del portal web, del Colegio, resulte útil y práctico.

# El contrato temporal. Requisitos formales y consecuencias de su incumplimiento. El fraude de Ley



Por ALFONSO HERNÁNDEZ QUEREDA  
GRADUADO SOCIAL  
Vicepresidente 1º del Colegio de  
Graduados Sociales de MURCIA

Partiendo del hecho de que nuestro ordenamiento Jurídico, prima la contratación de carácter indefinida, debemos contemplar la regulación que el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece a la excepción a este tipo de contratación.

Así pues el art. 15 del mencionado del mencionado texto, establece lo siguiente:

"1.- El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) El contrato para obra o servicio determinado.
- b) El contrato eventual por circunstancias de la producción
- c) El contrato de Interinidad.

Por tanto, la normativa laboral común permite la contratación por tiempo cierto exclusivamente para atender necesidades de la empresa de corta duración, debiendo existir una correspondencia entre la naturaleza temporal del vínculo y la naturaleza temporal de la actividad o trabajo a realizar.

Será necesaria por tanto la concurrencia de una circunstancia objetiva que justifique la temporalidad del vínculo contractual, entrando en juego, en caso contrario, el mandato del art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, en base al cual "se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en FRAUDE DE LEY."

*El fraude de ley definido por el artículo 6.4 del Código civil en relación con el art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundido con la mera infracción o incumplimiento de una norma o con una posible infracción errónea del tipo contractual que corresponde a un propósito negocial.*

Partiendo entonces del conocimiento de la naturaleza de los distintos contratos mencionados con anterioridad, vayamos pues a valorar los efectos del incumplimiento de los mismos, haciendo una descripción de cada uno de ellos.

## 1.1.- Requisitos formales del contrato de obra o servicios y consecuencias de su incumplimiento.

Seguidamente analizaremos las consecuencias que se derivan, tanto de la ausencia de forma escrita del contrato, como de la no concreción de la obra o servicio objeto del contrato

a.- **Ausencia de contrato escrito**, es doctrina reiterada del Tribunal supremo que la forma escrita del contrato no tiene la condición de requisito esencial, pues su ausencia no afecta a la validez y eficacia obligatoria del contrato, siendo la opinión mayoritaria la de atribuir a los requisitos de forma, un valor meramente PROBATORIO, sin que su incumplimiento provocase por sí mismo la NULIDAD DEL NEGOCIO JURÍDICO. Así, la celebración de un contrato para obra o servicio determinado sin cubrir el presupuesto formal de celebración escrita, tiene como única consecuencia, la de establecer una presunción *IURIS TANTUM* sobre su **duración indefinida y a tiempo completo**, sin afectar a ningún otro elemento del contrato. Será pues cuestión importante la de poder demostrar la causa del contrato, es decir la obra o servicio y por consiguiente su duración en función de la obra o servicio.

Otra cosa distinta es que la omisión de forma escrita constituye una **INFRACCIÓN GRAVE**, de acuerdo con lo preceptuado en el art. 95.1 ET, **sancionable administrativamente** con multa de cuantía en base a lo dispuesto en el art. 37.3 LISOS.

b.- **La no concreción de la obra o servicio objeto del contrato de trabajo**, en tal sentido la obra o servicio a realizar debe definirse claramente y debe presentar un perfil objetivo y preciso y diferenciarse de la actividad normal de la empresa, por lo que de no ser Así el contrato se presumirá celebrado en **FRAUDE DE LEY** y por tanto devendrá en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la relación. La contratación por obra o servicio determinado tiene naturaleza causal y por tanto precisa una motivación

que explique con claridad y precisión el carácter de la contratación y la identificación suficiente de la obra o servicio que constituya su objeto. Pronunciándose el Tribunal Supremo en diversas sentencias en este sentido, entre otras STS 2-31.990.

- c.- **La concreción excesivamente genérica de la obra o servicio**, el art. 2 del Real Decreto 2.720/1.998, establece la exigencia de la precisión de la obra o servicio, a los efectos de que se configure como mecanismo de control a la hora de determinar si la necesidad cubierta por el trabajador contratado temporalmente goza de autonomía y sustantividad propias, de forma que la jurisprudencia ha rechazado la mera remisión al correspondiente art. Del RD que desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como la designación únicamente de la categoría profesional o del centro de trabajo al que el trabajador se ha incorporado.

Por tanto de la **INSUFICIENTE ESPECIFICACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO** objeto del contrato, se desprende también el carácter indefinido del mismo, dada la presunción favorable del carácter indefinido de la relación laboral.

### 1.2.- Requisitos formales del contrato *por circunstancias de la producción* y consecuencias de su incumplimiento.

Tal y como establece el art. 8.2 del Estatuto de los Trabajadores y los Art. 3.2.a) y 6 del Real Decreto 2.720/1.998 de 18 de Diciembre, el contrato eventual por circunstancias de la producción deberá formalizarse por escrito, siempre y cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial, debiendo identificarse con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

Por tanto a continuación analizaremos las consecuencias de los incumplimientos de forma escrita como de la no concreción de la causa u objeto que justifica la temporalidad y la duración del mismo, Así como su especificación imprecisa o incompleta.

- a.- **La ausencia de forma escrita del contrato**, El Tribunal Supremo viene estableciendo de forma reiterada que la forma escrita del contrato no goza de la condición de requisito esencial, pues su ausencia no afecta a la validez y eficacia obligatoria del contrato y tiene por tanto un valor *ad probationem*. Por tanto la celebración verbal de un contrato eventual por circunstancias de la producción, aun cuando su duración sea superior a las cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial, tiene como única consecuencia, (aparte de las de tipo administrativo sancionador, por la que en virtud de lo establecido en el art. 95.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 37.3 de la LISOS que la considera una infracción grave), la de establecer una presunción iuris tantum sobre su duración, sin afectar a ningún otro elemento del contrato. Es decir habrá que demostrar la naturaleza y objeto del contrato y por su resultado la duración del mismo.

- b.- **La no concreción de la causa motivadora de la temporalidad del vínculo o de la duración del contrato**, El contrato eventual por circunstancias de la producción es un contrato temporal estructural, es decir, requiere de una causa propia e intrínseca que justifique la temporalidad del vínculo, de manera que si la misma no concurre, el contrato, se presumirá celebrado en **FRAUDE DE LEY** y, por tanto celebrado por tiempo **INDEFINIDO**, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mencionado contrato.

- c.- **La concreción excesivamente genérica de la causa motivadora de la temporalidad del contrato**, Ciertamente, la especificación clara y precisa de la causa de la temporalidad, en tanto que expresión de las circunstancias objetivas que constituyen la causa propia del contrato, permite acreditar la temporalidad de la necesidad a cubrir en la empresa, de forma que su ausencia no transforma, por sí sola, el contrato por tiempo cierto en indefinido, siempre que exista prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del vínculo.

Por todo ello, la exigencia de la forma escrita, (en los contratos de duración superior a las cuatro semanas o concertados a tiempo parcial) y de la suficiente descripción de las causas de la contratación y de la duración del vínculo no es un elemento decisivo o fundamental, pues no afecta a la naturaleza misma de la relación, si verdaderamente la causa objetiva de la temporalidad concurre, el empresario podrá acreditarla. Mientras que cuando la forma escrita, la causa o la duración no están suficientemente concretadas o especificadas en el contrato y se carece de prueba que acredite la existencia de la causa de temporalidad, **el contrato deviene en indefinido**.

### 1.3.- Requisitos formales del contrato de *interinidad* y consecuencias de su incumplimiento.

En virtud de lo establecido en el art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y en los Art. 4.2 y 6 del Real Decreto 2.720/1.998 de 18 de Diciembre, los contratos de interinidad deberán formalizarse siempre por escrito, haciendo constar, con precisión y claridad, el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Por tanto a continuación analizaremos las consecuencias derivadas tanto de la ausencia de forma escrita, como de la no concreción del nombre y de la causa de la sustitución o de su especificación imprecisa o incompleta.

- a.- **La ausencia de forma escrita del contrato de interinidad**. El Tribunal Supremo de forma reiterada viene declarando que la forma escrita del contrato de interinidad no es un requisito esencial ni constitutivo y por tanto no afecta a la vigencia y validez del contrato. Se atribuye por tanto a los requisitos de forma un valor meramente **probatorio**, sin que su incumplimiento provoque por tanto, la nulidad del negocio jurídico. La celebración de un contrato de interinidad sin

## OPINIÓN

cubrir el presupuesto formal de celebración escrita tiene como única consecuencia, aparte de las de tipo administrativo sancionador, al igual que en la descripción de los anteriores contratos, la de establecer una presunción iuris tantum sobre su duración indefinida y celebración a tiempo completo, sin afectar a otro elemento del contrato. Por todo ello el contrato que se haya celebrado verbalmente, siempre que se haya acreditado la causa de la sustitución, posee plena eficacia jurídica.

**b.- La no concreción o especificación del nombre del sustituido.** La identificación se produce cuando la identidad del trabajador sustituido esta determinada, bien conociendo sus datos personales, bien a través de criterios objetivos que permitan su identificación. En el supuesto de celebración de un contrato de interinidad por vacante, es obvio que no podrá a priori concretarse el nombre de la persona que cubrirá el puesto de trabajo, pues por definición, el contrato de interinidad por vacante se concierta durante el tiempo de duración del proceso de selección de un puesto concreto. Por tanto el requisito formal de la especificación del nombre del trabajador que cubrirá la vacante deberá entenderse cumplido con la indicación del puesto a cubrir. No obstante y para evitar un uso abusivo y fraudulento de esta modalidad contractual, el Tribunal Supremo viene considerando que la especificación del puesto a cubrir, en los contratos de interinidad por vacante, habra de hacerse de forma concreta. Lo principal por tanto es que la identificación de la plaza se haga de forma suficiente de tal forma que no quepa una posterior actitud de la empresa que produzca una indefensión del trabajador.

**c.- La falta de concreción de la causa de la sustitución con el nombre del que se sustituye.** La falta de concreción del nombre del sustituido y de la causa de sustitución supone la vulneración de lo contenido en el art. 15.1.c) del estatuto de los Trabajadores, por el que se establece como condición ineludible la presencia de dichos elementos que se incorporan al contenido mínimo del contrato de trabajo y tienen, por tanto, carácter constitutivo. Pese a que el incumplimiento de la forma escrita tenga como consecuencia la entrada en juego de la presunción iuris tantum a favor de la duración indefinida y a tiempo completo de la relación laboral. La falta de identificación del sustituido y de la causa de la sustitución provoca que el contrato se entienda celebrado por **TIEMPO IDEFINIDO**.

Finalmente habría que destacar la figura del Fraude de Ley, la cual se puede producir en cualquiera de los contratos descritos, siempre que se pretenda disfrazar una relación de carácter indefinido por sus características con la figura jurídica de cualquiera de los contratos temporales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

relaciones laborales

## La Auditoría Laboral



Por MANUEL ALEGRE NUÑO

Auditor.

Director del curso de auditoría de PRL de FLORIDA UNIVERSITARIA

### 1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, auditar significa "examinar la gestión económica de una entidad a fin de comprobar si se ajusta a lo establecido por ley o costumbre". Así pues, la auditoría puede definirse como un proceso de evaluación realizado por un tercero ajeno a la empresa auditada, con el objetivo de comprobar si ésta cumple con los requerimientos legales que le incumben en distintas áreas (laboral, económica, calidad, etc...).

A la hora de clasificar las auditorías se distinguen dos tipos: la auditoría legal y la voluntaria o de gestión. La primera es aquella que viene exigida por una norma (v.gr. la auditoría contable o la auditoría de prevención). En cambio, la auditoría voluntaria no viene impuesta y su objetivo es detectar las posibles deficiencias y corregirlas. Este segundo tipo de auditorías forma parte de los procesos de mejora continua en la gestión de la empresa y su finalidad es preventiva. La auditoría laboral se encuadra dentro de este tipo de auditorías, pues no existe ninguna obligación legal que imponga el deber de someter a una auditoría la gestión laboral de una empresa. En este ámbito, sólo el cumplimiento de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales queda sometido a un sistema de auditoría legal.

Pese a la inexistencia de una norma que obligue a las empresas a someterse a una auditoría externa para comprobar el grado de cumplimiento de las obligaciones que le imponen las normas del denominado sector social del ordenamiento jurídico (laborales, de seguridad social, sobre seguridad y salud laboral, etc...), se trata de una actividad frecuente y que tiene especial importancia en los procesos de transmisiones empresariales (fusiones, adquisiciones o absorciones), en las que la empresa adquirente tiene interés en conocer el estado de la empresa adquirida en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones en materia de relaciones laborales.

## 2. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

El objetivo de la auditoría es comprobar el grado de cumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones que les imponen las normas de distintos sectores del ordenamiento jurídico. De este modo, la auditoría sirve de complemento al resto de organismos cuya misión es velar por el cumplimiento de las normas; pero, al mismo tiempo, constituye una herramienta para la empresa, que sirve para evaluar la eficacia del sistema de gestión y para identificar las oportunidades de mejora.

La auditoría laboral, en cambio, no está configurada como un sistema de control que sirve de complemento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su misión de velar por el cumplimiento de la normativa social, sino como una medida preventiva que permite conocer el grado de cumplimiento de las normas reguladoras de las relaciones laborales. Sin embargo, una completa auditoría laboral no debe limitarse a examinar el cumplimiento de las normas laborales sino que también debe evaluar la gestión de los rr.hh. y de la seguridad y salud laboral.

## 3. EL PROCESO DE AUDITORÍA

El proceso de auditoría se compone de cuatro fases:

### 1ª. Preparación y planificación de la auditoría.

La primera tarea que debe abordar todo auditor es la de conocer las características de la empresa que vaya a auditar (actividad, estructura y organización, número de trabajadores, etc...). A tal fin, solicitará a la dirección de la empresa la documentación necesaria. Una vez analizada dicha documentación, el equipo auditor procederá a planificar la auditoría mediante la elaboración de un programa de trabajo llamado, plan de auditoría. Este documento reflejará los objetivos, el alcance, los criterios de valoración, la forma en que se desarrollará la auditoría, el tipo de pruebas a realizar y su extensión.

### 2ª. Realización de la auditoría.

Esta fase, que se ejecutará siguiendo la planificación previamente acordada entre los auditores y la empresa auditada, tiene como objetivo recabar toda aquella información que permita al auditor formarse una opinión sobre el grado de cumplimiento de la normativa laboral.

### 3ª. Elaboración del informe final de auditoría.

Una vez finalizada la práctica de todas las pruebas, el equipo auditor realizará un informe que reflejará los resultados obtenidos en la auditoría practicada y sus conclusiones. Elaborado este informe, que es provisional, será presentado a los representantes de la empresa auditada para contrastar los resultados obtenidos y ser analizados conjuntamente.

Junto a este informe, el equipo auditor entregará a la empresa los informes de no adecuación. Estos informes son una relación de los incumplimientos de alguna obligación legal exigible a la empresa auditada, que se han encontrado durante el desarrollo de la

auditoría, y que se entregan a la empresa para favorecer su corrección antes de la elaboración del informe final de auditoría.

Una vez que el informe provisional ha sido analizado y discutido con los representantes de la empresa, el equipo auditor elaborará el informe final de auditoría que contendrá la opinión profesional del auditor que haya realizado la auditoría sobre el cumplimiento de las obligaciones impuestas por las normas laborales. También contendrá las "no adecuaciones" que no hayan sido subsanadas antes de la emisión de dicho informe.

### 4ª. Seguimiento de las acciones correctoras.

Pese a que el procedimiento de auditoría finaliza con la entrega del informe final, el auditor debe comprobar que la empresa auditada ha subsanado los incumplimientos que figuran en los informes de no adecuación, y que lo hace dentro del plazo pactado por ambas partes.

Una vez verificado por el auditor que la empresa ha llevado a cabo las correcciones necesarias, se cerrarán los informes de no adecuaciones y se dará por concluido el trabajo de auditoría.

## 4. EL PAPEL DEL GRADUADO SOCIAL EN LA AUDITORÍA LABORAL

A diferencia de lo que sucede en materia de seguridad y salud laboral (artículos 29 a 33 del Reglamento de los Servicios de la Prevención), no existe para las auditorías laborales una norma que regule la figura del auditor, ni los requisitos de formación y experiencia que debe reunir quien pretenda desarrollar esta labor. Esta laguna se debe, al carácter voluntario con el que se configura este tipo de auditoría. Sin embargo, el ejercicio de esta profesión exige una capacitación profesional que aúne un profundo conocimiento de la legislación laboral y de las técnicas auditoras. Por ello, no cabe duda que el colectivo de los graduados sociales es el que mejores aptitudes presenta, pues no en vano, son quienes mejor conocen las normas reguladoras de las relaciones laborales y, en consecuencia, están en mejor disposición para evaluar su correcto cumplimiento por parte de los empresarios. Sin embargo, ya he señalado que no es suficiente con conocer en profundidad la legislación laboral sino que también es necesaria una formación técnica que le capacite para el manejo de las herramientas, técnicas y procedimientos de la auditoría laboral. Por este motivo, es necesario que desde los Colegios Profesionales de Graduados Sociales se promuevan acciones encaminadas a formar a sus colegiados en esta disciplina, garantizando con ello la calidad del trabajo de auditoría. Al mismo tiempo, la ausencia de un registro público en el que puedan inscribirse estos profesionales es otra de las lagunas que deben ser cubiertas por los Colegios Profesionales quienes deberían constituir registros propios a los que puedan acceder cualquier persona que precise contratar los servicios de un auditor laboral, medida que reforzaría la confianza en la profesionalidad de las personas que allí aparezcan inscritas.

FEBRERO DE 2006

## Novedades fiscales más importantes

Por ANTONIO MORILLO MÉNDEZ

Abogado Tributarista y Ex-Inspector de Hacienda del Estado

Es de destacar la Resolución de 27 de enero de 2006, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se aprueban las directrices generales del Plan General de Control Tributario 2006, publicada en el BOE de 3 de febrero de 2006.

Expone las directrices generales del Plan, distinguiendo:

### 1) Áreas de riesgo fiscal de atención preferente, que a su vez comprende

#### - Actuaciones de control intensivo.

- a) Lucha contra las tramas de fraude del IVA intracomunitario.
- b) Sector inmobiliario, mediante planificación integral de las actuaciones en sentido vertical.
- c) Operaciones de ingeniería fiscal y de interposición de sociedades, sobre todo en paraísos fiscales.
- d) Emisores y receptores de facturas falsas. Actuaciones de carácter parcial sobre tramas.
- e) Colaboración con otros órganos administrativos, judicialización o interposición de denuncias.
- f) Procedencia de los beneficios fiscales aplicados por los contribuyentes.
- g) Control de profesionales, artistas y deportistas.
- h) En línea con las recomendaciones de la Unión Europea, selecciones de forma aleatoria.
- i) Importaciones de Asia, y de mercancías que se benefician de exenciones en el IVA.
- j) Blanqueo de capitales, represión del contrabando de tabaco, de estupefacientes, etc.

#### - Actuaciones de control extensivo o masivo.

Control censal; asignación del NIF y en los trámites de constitución de las entidades; nuevas herramientas informáticas; procedencia de devoluciones en base a parámetros de riesgo recaudatorio; control del cumplimiento de obligaciones tributarias periódicas; obligación de presentar declaraciones anuales explotando la información de terceros; operaciones inusuales que vinculen a empresarios en módulos con otros empresarios o profesionales en estimación directa; importaciones de Asia, en particular textiles y calzado, y realizadas a través de sociedades pantalla.

#### - Actuaciones de gestión recaudatoria.

- a) Derivaciones de responsabilidad; medidas cautelares; actuaciones para instar el concurso, etc.
- b) Análisis de determinadas deudas, para decidir la procedencia de su mantenimiento o cancelación.

#### - Actuaciones de coordinación.

- a) Actuaciones conjuntas Gestión-Inspección sobre facturas falsas en el sector del transporte.
- b) Control censal de contribuyentes vinculados a tramas de fraude en el IVA.
- c) Coordinación entre la inspección de aduanas y la inspección financiera y tributaria.
- d) Actuación conjunta de unidades inspectoras y de recaudación desde el inicio de la actuación inspectora, con el fin de anticipar la adopción de medidas.
- e) Colaboración de las unidades de Vigilancia Aduanera en misiones de investigación.

#### - Planificación coordinada en materia de tributos cedidos.

### 2) Estructura del Plan General de Control.

Mantiene su estructura funcional: Planes Parciales de Inspección, de Aduanas e Impuestos Especiales, de Gestión Tributaria y de Recaudación.

Breve comentario a este resumen conciso.

- Nada nuevo bajo el sol. Más informática, más coordinación, más investigación. Desde hace unos veinticinco años viene anunciándose lo mismo, aunque no suele llegarse hasta donde se desea.
- Gestión y Recaudación parecen tomar protagonismo, apoyadas en una inspección desde la mesa y el ordenador, siempre más cómoda, y que también utiliza una Inspección poco callejera.
- En cuanto a sectores, construcción, tramas IVA, devoluciones, delitos contra la Hda. Pública.
- Parece claro que las Ciencias Sociales tienen agotado el guión material. Necesitamos cerebros despejados que sepan darle expresión nueva, penetrante, perspicaz, clarificadora. Tanta repetición empieza a cansar un poco.

## 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

## Las empresas mutualistas han disminuido un 30'6% el número de accidentes con baja

# Unión de Mutuas implanta políticas preventivas eficaces en las empresas



Juan Enrique Blasco, director gerente de Unión de Mutuas

La actuación de Unión de Mutuas en el campo de la seguridad y salud laboral se ha desarrollado bajo la premisa de curar bien y pronto. Esto se traduce en que Unión de Mutuas utiliza todos los medios sanitarios, científicos, técnicos y administrativos de que dispone para evitar el accidente de trabajo y, en su caso, para que la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo se produzca en las mejores condiciones y en el menor espacio de tiempo posible.

Los resultados son claros: en el período 2000-2004, las empresas asociadas a Unión de Mutuas han logrado disminuir un 30'6% el número de accidentes laborales con baja. Ello supone una mejora continuada en las condiciones de trabajo y en la salud laboral de las empresas mutualistas. Además de la mejora del

### Optimizar recursos

La mejora de la competitividad de las empresas en la Comunidad Valenciana es una exigencia marcada por la coyuntura económica. Para superar los actuales retos a los que se enfrentan, nuestras empresas deben gestionar eficazmente todos los recursos a su alcance. En este contexto, una adecuada política de recursos humanos contribuye de manera decisiva al éxito del proyecto empresarial.

clima laboral, la disminución de la siniestralidad asegura un notable ahorro de los costes derivados de la gestión de recursos humanos de la empresa.

### Nace Unimat, Sociedad de Prevención

Para garantizar la continuidad de estos resultados, Unión de Mutuas va a constituir Unimat Sociedad de Prevención, S.L., entidad que desarrollará el servicio de prevención ajeno para empresas mutualistas. Esta nueva sociedad nace al amparo del R.D. 688/2005, con la debida autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El asesoramiento preventivo a las empresas mutualistas se basa en la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, llamado SGP-UNIMAT. Este sistema integra

la prevención como un proceso más de la empresa, con una efectiva implicación de la dirección y un amplio programa de formación para trabajadores y mandos intermedios. De ese modo, es la propia empresa la que desarrolla su política preventiva, con la colaboración que se requiera por parte del servicio de prevención, logrando un significativo avance respecto de modelos anteriores.

### Inversión en mejoras para las empresas

Estos avances en materia preventiva son posibles gracias a la política de I+D+i que Unión de Mutuas desarrolla en colaboración con universidades e institutos tecnológicos, a la que se destina gran parte de los excedentes que se obtienen al cierre del ejercicio y que este año se cifran en más de 8 millones de euros. El último ejemplo es la edición de *SegurMad*, una guía de referencia en materia de maquinaria de transformados de madera, realizada en colaboración con el Instituto Tecnológico del Mueble (AIDIMA) y el Instituto Tecnológico Metalmecánico (AIMME).

Desde el año 2001, Unión de Mutuas ha desarrollado diferentes iniciativas pioneras dentro de la medicina laboral, en un marco preventivo y de promoción de la salud, con diversos programas de actuación. El programa "¿Aún fumas?" se concibió para ayudar a crear empresas libres de humo. Hasta la fecha la Unidad de Conductas Adictivas de Unión de Mutuas ha desarrollado 1.626 tratamientos de deshabituación. Tras cuatro años de experiencia, el 50% de los fumadores tratados han conseguido abandonar el hábito tabáquico.

## ÁREA DE EMPLEO

## ÁREA DE EMPLEO

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

FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATO S/PERFIL*
01/02/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	5
01/02/06	PASANTE	ASESORIA	5
02/02/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	9
02/02/06	PASANTE	ASESORIA	5
02/02/06	PASANTE	ASESORIA	5
03/02/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	12
03/02/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	5
03/02/06	GESTOR DE PERSONAL	ASESORIA	8
06/02/06	PASANTE	ASESORIA	2
07/02/06	DEPARTAMENTO ADMÓN.	ASESORIA	11
09/02/06	DEPARTAMENTO ADMÓN.	ASESORIA	9
09/02/06	RESPONSABLE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	3
09/02/06	RESPONSABLE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	2
10/02/06	DEPARTAMENTO ADMÓN.	EMPRESA TRABAJO TEMPORAL	5
13/02/06	GRADUADO SOCIAL	CONSULTORIA	10
13/02/06	GRADUADO SOCIAL	EMPRESA TRABAJO TEMPORAL	7
16/02/06	GRADUADOS SOCIAL	EMPRESA SECTOR SERVICIOS	7
16/02/06	DEPARTAMENTO JURIDICO	EMPRESA SECTOR INMOBILIARIO	9
17/02/06	ASESOR LABORAL	ASESORIA	7
17/02/06	TECNICO ADMÓN. DE PERSONAL	EMPRESA SECTOR SERVICIOS	15
20/02/06	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	12
20/02/06	DEPARTAMENTO ADMÓN.	ASESORIA	8
20/02/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	9
21/02/06	DEPARTAMENTO R.R.H.H.	EMPRESA SECTOR METAL	5
21/02/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	11

\* 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.

## el buzón de ANUNCIOS

Mándanos tu anuncio por correo electrónico:  
colegio@cograsova.es

### COLABORACIÓN DESPACHOS

Despacho profesional dedicado a asesoramiento empresarial ubicado en localidad próxima a Valencia necesita incorporar Graduado Social que se ocupe del departamento laboral, se ofrece cartera de clientes. Interesados enviar curriculum al mail: maricarmenraimundo@abogados.net

Despacho de Graduado Social y Abogado en finca señorial, céntrica, con conserje, alquila cuatro dependencias, todas exteriores, muy luminosas, de aproximadamente 18 m2, paredes lisas, suelo de mármol, puertas lacadas en blanco, calefacción y aire acondicionado central, dos cuartos de baño, gastos de limpieza, comunidad, agua y luz incluidos en el precio.

Precio según tamaño de despacho: de 275 a 300 euros.  
Teléfono de Contacto José María Galdón 670 30 17 34.

### COLABORACIÓN DESPACHOS

Asesoría Jurídica, Fiscal y Laboral en expansión con despacho céntrico y bien equipado, busca GRADUADO SOCIAL, con conocimiento de Nóminas y Seguros Sociales, para colaboración con posibilidad de integración en el mismo.

El despacho cuenta con sala de reuniones, red de ordenadores, conexión a internet, equipamiento (fax, impresoras comunes), conexión telefónica, etc. a disposición del colaborador sin coste.

Interesados contactar con Pepe - 650 982 079 ó José 630 756 768 ó enviar datos profesionales por fax al 963 122 994.

### INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

Diciembre 2005 (provisional) . . . . . 115,865  
Del 1 al 31 de diciembre de 2005, el IPC asciende en . . . . . 0,2 %  
De diciembre/2004 a diciembre/2005, el IPC asciende al . . . . . 3,7 %

## BOLETÍN INFORMATIVO 279.

### DISPOSICIONES DE INTERÉS

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
01/02/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 30 de diciembre de 2005, de la Conselleria de Empresa, Universidad y Ciencia, por la que se regulan las ayudas en materia de modernización del comercio interior para el ejercicio 2006.
01/02/2006	BOE	CORTES GENERALES	Resolución de 25 de enero de 2006, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 16/2005, de 30 de diciembre, por el que se modifica el régimen transitorio de adaptación de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo y se regula la adaptación de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación.
01/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/131/2006, de 26 de enero, en relación con la transferencia a las Comunidades Autónomas del importe correspondiente a la prestación de asistencia sanitaria al amparo de la normativa internacional y el pago a los Servicios Públicos de Salud del coste de la asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales.
02/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 13 de enero de 2006, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, por la que se dispone la publicación de las subvenciones concedidas al amparo de lo dispuesto en la Orden TAS/1948/2005, de 8 de junio.
07/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/205/2006, de 2 de febrero, por la que se establecen para el año 2006, las bases de cotización de la Seguridad Social de los Trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.
08/02/2006	BOE	MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	Real Decreto 96/2006, de 3 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2006.
09/02/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2006, del conseller de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se hacen públicas las ayudas concedidas a empresas familiares para la realización de protocolos. [2006/M1364]
09/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 26 de diciembre de 2005, de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo, por la que se hacen públicas las subvenciones concedidas en base a la Orden TAS/2303/2005, de 4 de julio.
09/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 18 de enero de 2006, del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, por la que se convocan subvenciones para proyectos de investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de riesgos laborales.
10/02/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 30 de enero de 2006, de modificación y corrección de errores de la Orden de 28 de diciembre de 2005, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueba el calendario de fiestas locales, retribuidas y no recuperables en el ámbito de la Comunidad Valenciana para el año 2006. [2006/X1384]
10/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 31 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la prórroga, para el año 2006, del Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2005.
11/02/2006	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	REAL DECRETO-LEY 2/2006, de 10 de febrero, por el que se modifican los tipos impositivos del Impuesto sobre las Labores del Tabaco, se establece un margen transitorio complementario para los expendedores de tabaco y timbre y se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.
11/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/292/2006, de 10 de febrero, por la que se desarrolla el Real Decreto 728/1993, de 14 de mayo, por el que se establecen las pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles.
15/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 26 de enero de 2006, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se actualizan para el año 2006 las cuantías máximas de las subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro.
17/02/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 9 de febrero de 2006, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se modifica la Orden de 27 de diciembre de 2005, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se aprueban las bases y se convocan ayudas en materia de servicios sociales para el sector de discapacitados para el año 2006. [2006/X1813]
17/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 2 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del laudo arbitral de 27 de diciembre de 2005, y de su aclaración, de 10 de enero de 2006.
18/02/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Orden EHA/391/2006, de 10 de febrero, por la que se aprueban el modelo 104, de solicitud de devolución o de borrador de declaración, y el modelo 105, de comunicación de datos adicionales, por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, ejercicio 2005, que podrán utilizar los contribuyentes no obligados a declarar por dicho impuesto que soliciten la correspondiente devolución, así como los contribuyentes obligados a declarar que soliciten la remisión del borrador de declaración, y se determinan el lugar, plazo y forma de presentación de los mismos, así como las condiciones para su presentación por medios telemáticos o telefónicos.
18/02/2006	BOE	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	Real Decreto 176/2006, de 10 de febrero, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los dirigentes religiosos e imames de las comunidades integradas en la Comisión Islámica de España.
20/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/397/2006, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
21/02/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el depósito y publicación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad sobre Carrera y Desarrollo Profesional, suscrito entre la Conselleria de Sanidad y las organizaciones sindicales CCOO, CEMSATSE, CSI-CSIF, STSPV-IV, UGT y SAE. [2006/X1593]
21/02/2006	BOE	COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA	LEY 14/2005, de 23 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalidad.
21/02/2006	BOE	COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA	LEY 15/2005, de 26 de diciembre, de Presupuestos de la Generalidad para el ejercicio 2006.
22/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Corrección de erratas en la Orden TAS/205/2006, de 2 de febrero, por la que se establecen para el año 2006, las bases de cotización de la Seguridad Social de los Trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los Grupos Segundo y Tercero.
27/02/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Real Decreto 201/2006, de 17 de febrero, por el que se modifica, para el año 2006, el porcentaje de gastos de difícil justificación en actividades agrícolas y ganaderas en la modalidad simplificada del método de estimación directa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se establece el plazo de renunciaciones y revocaciones a los regímenes especiales simplificado y de la agricultura, ganadería y pesca del Impuesto sobre el Valor Añadido y al método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
28/02/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Orden EHA/493/2006, de 27 febrero, por la que se modifica la Orden EHA/3718/2005, de 28 de noviembre, por la que se desarrollan para el año 2006, el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Régimen Especial Simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido y se modifica para las actividades agrícolas y ganaderas la tabla de amortización de la modalidad simplificada del método de estimación directa.
25/02/2006	BOPC	CONSELLERIA	Texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comercio del metal de la provincia de Castellón.
25/02/2006	BOPC	CONSELLERIA	Texto de la Revisión Salarial de IPC-2005 y Revisión Salarial 2006, del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Transportes de viajeros por carretera y urbanos de la provincia de Castellón.
28/02/2006	BOPC	CONSELLERIA	Texto de la Revisión Salarial de IPC-2005 y Revisión Salarial 2006, acta de la Comisión Mixta y también la hoja estadística, todo ello correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo n.º 1270, para el sector de industrias de hostelería de la provincia de Castellón.

## CONVENIOS. Febrero

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
08/02/2006	DOGV	CONSELLERIA	CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 21 de diciembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del V Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana (cód. 8000265). [2006/X1368]
08/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 20 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes.
10/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 26 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio general del sector de la construcción.
10/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 31 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la escala salarial oficial y definitiva correspondiente al año 2005, del Convenio colectivo de las Cajas de Ahorro.
10/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 31 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a las ciudades de Ceuta y Melilla remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
11/02/2006	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 garajes, aparcamientos, servicios de lavado y engrase y autoestaciones de la provincia de Valencia.
11/02/2006	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 industria del metal.
11/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 26 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial correspondiente al año 2006, del XIX Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias.
11/02/2006	BOPC	CONSELLERIA	Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Almacenistas de Alimentación al por mayor de la provincia de Castellón.
13/02/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre aplicación en el año 2006 de la jornada anual establecida en el texto del convenio (8000535). [2006/1190]
13/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 26 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos para el Sector Cemento.
13/02/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 3 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el Registro y Publicación del Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (cod. 8000635). [2006/1191]

## ► CONVENIOS. Febrero

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
17/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 2 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines.
17/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 6 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo estatal de empresas de mensajería.
17/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 6 de febrero 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 del XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química.
17/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 7 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Acuerdo sectorial nacional de la construcción 2003-2006.
18/02/2006	BOPC	CONSELLERIA	Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Industria de Panadería.
21/02/2006	BOPC	CONSELLERIA	Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Pastelería, confitería y bollería de la Provincia de Castellón.
21/02/2006	BOPC	CONSELLERIA	Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Supermercados y autoservicios de la provincia de Castellón.
22/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 21 de diciembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.
23/02/2006	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial de IPC-2005 y Revisión Salarial para el año 2006 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón.
23/02/2006	BOPC	CONSELLERIA	Texto de la Revisión Salarial de IPC-2005 y la Revisión Salarial para el año 2006 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Transportes de mercancías por carretera y sus anexos de la provincia de Castellón.
24/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 6 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo de Grandes Almacenes.
24/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 8 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los acuerdos referentes a la corrección de la revisión salarial del Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas.
24/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 8 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los acuerdos salariales del Convenio colectivo general de ámbito estatal, para las empresas del frío industrial.
24/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 9 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación en seguros privados.
24/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 9 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.
24/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 9 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XX Convenio colectivo Nacional de Autoescuelas.
25/02/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de comercio del metal de la provincia de Valencia.
25/02/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de carpintería de taller, mecánica, obra, parquet y entarimados, modelistas, persianas y puertas viejas de la provincia de Valencia.
25/02/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión paritaria de 17/1/2006, del convenio colectivo de trabajo del sector de industrias transformadoras de plásticos de la provincia.
25/02/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión paritaria de 25/1/2006, del convenio colectivo de trabajo del sector de industrias transformadoras de plásticos de la provincia.
27/02/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 9 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón.

## CONVENIOS PENDIENTES DE SU PULICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

- Acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de OFICINAS Y DESPACHOS, de la provincia de Valencia.
- Acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de CANTEROS, MARMOLISTAS Y GRANITOS NATURALES, de la provincia de Valencia de fecha 31.01.2006.
- Tablas salariales del convenio colectivo de trabajo del sector de PANADERIA, de la provincia de Valencia para el año 2005.
- Convenio colectivo de trabajo del sector de PANADERIA, de la provincia de Valencia para el año 2006.



**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](http://www.a3software.com)

 **A3 Software**  
una empresa Wolters Kluwer

