

2on. Trimestre

2008

46

NÚMERO

II-ltre. Col·legi Oficial
de Graduats Socials
de Tarragona

Criteri

ELS GRADUATS SOCIALS DE CATALUNYA, A LES COMARQUES DE TARRAGONA

Campanya de la Renda 2007




Entrevista a Aurelio
Desdentado Bonete,
Magistrado de la Sala
Cuarta del Tribunal
Supremo

Entrevista a Antoni
Pinilla, nou director
general del Club
Gimnàstic de Tarragona

El Col·legi lliura una menció als millors
expedients de Relacions Laborals i
Ciències del Treball de la URV



A man in a white shirt and tie is leaning on a white desk. On the desk, there is a blue pen and a silver mobile phone. The background is a plain, light-colored wall.

En la meva empresa ens vam proposar reduir la sinistralitat laboral implantant la cultura de la prevenció, oferir una assistència sanitària de qualitat als nostres empleats i disposar del millor suport per a resoldre amb eficàcia els tràmits administratius. Estic satisfet d'haver pres la decisió encertada.

Ara ho tenim resolt

www.asepeyo.es
902 151 002



ASEPEYO

Experts en la salut de la seva empresa

Edita:

IL·LUSTRE COL·LEGI OFICIAL DE
GRADUATS SOCIALS DE TARRAGONA
Estanislau Figueres, 17
43002 Tarragona
Tel. 977 22 45 13
Fax 977 22 95 25
colegio@graduados-sociales-tarragona.com
www graduats-socials-tarragona.org
www graduados-sociales-tarragona.com

Consell editorial:

Junta de Govern:

Il·lm. Sr. Francesc Blasco Martorell
Sr. Joan Màrius Abelló Castellà
Sra. Anna M. Asamà Esteve
Sr. Joan María Estivill Balsells
Sr. Jaume Francesch Garcés
Sra. Bibiana Cotano Martín
Sr. Pere Josep Roig Anglès
Sr. Joan Manuel Martínez Fornells
Sr. Rafael Uceda Pulido
Sra. Marta Martorell Serra
Sr. Joan Anton Barrachina Cros
Sra. Josepa M. Solé Vilella
Sra. Paloma Martín Moya

Director:

Francesc Blasco Martorell

Coordinadora:

Amparo Pérez Grau

Fotografies de portada:

• Imatge sobre la campanya de la Renda 2007

• Imatge de l'acte en el qual el Col·legi va entregar la menció als millors expedients en Relacions Laborals i Ciències del Treball

Redacció:

Gestión Cuatro Estudios S.L.U.,
gestion@gestion4.net
Ctra. Pont d'Armentera/Pallaresos, 6
43007 Tarragona
Tel. 977 24 59 13 Fax. 977 24 55 49

Fotografia:

Ramon Torrents

Publicitat:

Gestión Cuatro Estudios S.L.U.

Dipòsit Legal:

T1163-96

L'Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials no es fa responsable de l'opinió dels treballs publicats amb signatura a la revista ni s'identifica necessàriament amb els mateixos.



Sr. Jaume Francesch Garcés
Tresorer de l'Il·lustre Col·legi Oficial de
Graduats Socials de Tarragona

DESDE EL ANONIMATO

Al cierre de la editorial, todavía tenemos en nuestros despachos profesionales "la resaca" de la correcta interpretación y aplicación de una de las promesas más mediáticas del actual gobierno del Estado, que tenía como intención incentivar el consumo interno de las familias Españolas, que verían aumentados sus ingresos en la cuantía de 400€, procedentes de una devolución anticipada y sin condiciones del IRPF.

Como no podía ser de otra forma, la responsabilidad de la aplicación directa e incisiva de la medida ha recaído, mayoritariamente, en nuestro colectivo de Graduados Sociales.

Desde nuestros despachos y de forma vertiginosa hemos visto como las empresas de software iban interpretando la norma como podían para tener listas las actualizaciones de los programas de nóminas para que al cierre del mes de junio las retenciones de los salarios se adecuaran a las pretensiones del gobierno de la nación y al programa electoral del partido a la cabeza. Por otra parte, los comités de empresa y los sindicatos iban colgando en los tablones de anuncios de las empresas, pasquines informativos para que los trabajadores comprobaran que se les aplicaba el primer pago a cuenta de 200€ en la nómina del mes de junio.

Paralelamente, los medios de comunicación iban desvelando que los mileuristas probablemente no cobrarían los 400€ ni los 200€ del mes de junio a cuenta, al quedar excluidos de la obligación de retenerles lo suficiente como para devolverles lo que no se les ha quitado.

Ante todo este embrollo mediático, o mejor dicho, detrás del mismo, estamos los Graduados Sociales, que calladitos desde nuestros despachos hemos interpretado la norma, la hemos aplicado y nadie nos ha dado ni las gracias, ni los trabajadores, ni la administración ni nuestros clientes "las sufridas empresas de este país", a los que difícilmente podremos repercutir el trabajo efectuado.

La crítica para nuestros dirigentes a nivel nacional que deberían aprovechar las ocasiones en que somos imprescindibles, que son muchas, para desvelar el secreto y proclamar a los cuatro vientos que somos nosotros y nuestra profesión quienes aplicamos directamente las medidas que afectan directamente a la vida cotidiana del colectivo de trabajadores del país. Con ello conseguiríamos con toda seguridad un mayor prestigio y reconocimiento profesional.

TESA

PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES
CULTURA DE SERVICIO

SOM:

UN EQUIP MULTIDISCIPLINAR
QUE DÓNA SOLUCIONS A
MIDA ALS TEUS CLIENTS

T'OFERIM:

CULTURA DE SERVEI, GUST
PER LA FEINA BEN FETA
I FIDELITAT AMB ELS
COMPROMISOS ADQUIRITS

ACTIVITATS:

CONSULTORIA EN PRL
SPA ACREDITAT
PERITATGE JUDICIAL
COORDINACIÓ D'OBRA
FORMACIÓ PRL
COORD. D'ACTIVITATS
PREVENTIVES
VIGILÀNCIA DE LA SALUT
AMB CMAP
ETC



TÉCNICAS ESPECIALES
DE SEGURIDAD Y
APLICACIONES, S.L.

T 902 300 346 · www.tesaonline.com

Campanya de la Renda 2007

El Col·legi realitza l'habitual Campanya de la Renda

A partir de l' 1 de maig d'aquest any i fins el dia 30 de juny, totes les persones físiques de l'estat espanyol que estaven obligades a realitzar la declaració de la renda tenien diverses vies a l'abast a l'hora de presentar-la. Un any més, des del Col·legi es va dur a terme una campanya de promoció que, davant d'aquest fet, dona l'oportunitat d'avaluar al Graduat Social com el professional expert a l'hora de realitzar una tasca d'assessorament i gestió tan important.

Cada any, els Graduats Socials gestionen un bon nombre de declaracions a la demarcació de Tarragona, i el Col·legi dona a conèixer a la societat el servei professional que ofereixen els graduats als seus despatxos per a poder realitzar i presentar la declaració de la renda sense problemes, de manera còmoda i segura. A més a més, des del Col·legi s'informa a les persones interessades de les oficines i despatxos de Graduats Socials col·legiats que tenen més a prop a la nostra província.

Acudir al Col·legi de Graduats Socials, doble garantia

Pel contribuent, acudir a un Graduat Social a l'hora de confeccionar la seva declaració de la renda és sinònim de doble garantia. D'una banda, per la professionalitat del Graduat i, de l'altra, el contribuent s'assegura de tenir garantida una pòlissa de responsabilitat civil. I és que el col·lectiu del Col·legi compta amb una pòlissa de responsabilitat civil – en el cas que hi hagués una imprudència professional – que garanteix que en el cas que un treball

no s'ajustés als termes professionals que es requereixen, el Col·legi i el col·legiat respondrien perquè el contribuent no tingués un perjudici econòmic.

Així doncs, un any més hem donat a conèixer al contribuent que acudir a un Graduat Social a l'hora de confeccionar la declaració de la renda es tradueix en un valor afegit, atès als estudis del professional i, en el cas dels col·legiats, al reciclatge permanent que es rep per part del Col·legi.

Principalment, la primera preocupació de tot contribuent a l'hora de fer la declaració és si haurà d'abonar diners o bé, al contrari, n'hi retornaran. Des del Col·legi, es fa pedagogia del fonamental que esdevé encarregar la tasca de la declaració de la renda a algú realment capacitat per a fer-ho, ja que la confecció d'aquest document cobra molta importància i hi ha tota una sèrie de factors a tenir en compte per tal de ser un bon contribuent.

Novetats en l'exercici de la Renda 2007

Enguany hi va haver petites novetats en la realització de la declaració de la renda. En primer lloc, per exemple, la xifra mínima a declarar ha passat a ser de 10.000 euros, quan abans era de 8.000.

Una altra d'elles és la modificació de les reduccions a la base imposable respecte l'any anterior, un canvi que, tot i que es va presentar com una millora, des del Col·legi es considera que no ha comportat una minva de la tributació. Això s'explica perquè les reduccions són superiors però s'apliquen a escala mínima, el que es tradueix al fet que encara que la reducció és superior, a l'hora de liquidar la quota aquesta també és superior.

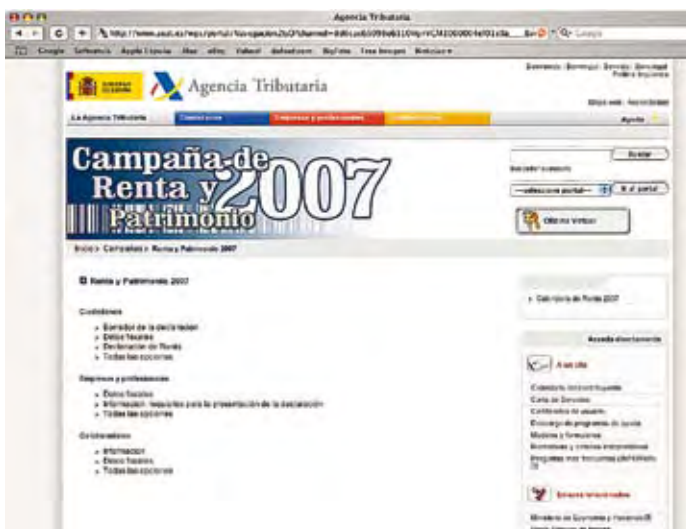
Davant d'això, les classes socials que cobraven unes rendes mínimes, el mínim ha passat del 15% al 24%, un augment important, i les que cobraven rendes més elevades han passat d'un 45% a un 43%. Totes les rendes que es troben al mig, un cop aplicades les reduccions, han quedat en quotes més o menys similars, i és per aquest motiu que la mesura no ha comportat una disminució important de la tributació.

Una altra modificació són les dues bases imposables que s'han inclòs en la declaració, la general i la d'estalvi. La base d'estalvi l'han situat a un tipus impositiu únic del 18%, en canvi, les rendes del treball a partir dels 40.000 euros anuals tributen un 43%. Aquesta mesura es considera discriminatòria des del Col·legi, ja que es té en compte la discriminació que representen les rendes de la renda del treball respecte les d'estalvi.

En la declaració d'enguany s'ha tingut en compte la deducció de 400 euros aprovada pel govern central en el pla de mesures d'estímul econòmic, de manera que aquest import s'ha fet efectiu deduïnt-se de la nòmina pel que fa a pensionistes i treballadors per compte aliè i dels pagaments fraccionats pel que fa als autònoms.

A aquesta deducció únicament hi han tingut dret els contribuents que hagin pagat una quota d'I.R.P.F. estatal del 70% i de la Comunitat Autònoma del 30%. Al mes de juny s'han abonat els primers 200 euros, i la resta es farà a raó de 33,33 euros mensuals fins al dia 31 de desembre d'enguany.

A Catalunya, gairebé 3'2 milions de catalans s'han beneficiat d'aquesta deducció, i gairebé



Catalunya va ser la comunitat de l'estat espanyol on es van fer més declaracions per internet



El vicepresident del Col·legi va ser entrevistat al programa "Empreses" de Canal Reus Televisió

300.000 d'aquests són de la província de Tarragona.

La Declaració de la Renda 2007 en xifres

Enguany es van presentar al voltant de 18,5 milions de declaracions l'estat espanyol, xifra que suposa fins a 870.000 nous declarants, segons dades de l'Agència Tributària. D'aquest total, 14,2 milions han estat amb dret a devolució, i més de 4,2 milions a ingressar.

L'Agència Tributària va recaptar un 3% més a Catalunya durant aquesta campanya de la Renda, fins a un total de 382 milions d'euros a favor de l'organisme públic. Abans de tancar el període de la declaració, Hisenda preveia tornar 2.220 milions d'euros a 2.537.047 declarants, mentre que 837.207 declaracions sortien a ingressar, per un import de 2.602 milions. En total, es calcula que Catalunya haurà sumat 3.385.863 declaracions, un 5% més, el 74,93% a tornar i el 24,73% a ingressar.

Com a curiositat, a Catalunya va ser la comunitat de l'estat espanyol on es van fer més declaracions a través d'Internet, concretament una tercera part del total.

Aquest any és l'últim que s'ha recaptat l'impost sobre el patrimoni, amb el qual a Catalunya es preveu que s'hagin recaptat 471 milions, un 4,2% més. El vicepresident del Col·legi, el Sr. Joan Màrius Abelló, ja va avançar aquest punt en l'entrevista que li va fer Canal Reus Televisió pel programa "Empreses", on va recordar que juntament amb la declaració de l'I.R.P.F. calia presentar l'impost del patrimoni, un factor que cadascú havia de saber si estava obligat o no a entregar. A l'entrevista (enregistrada al mes de maig) Abelló també va avançar que aquest

any seria el darrer en el qual s'hagués de fer aquesta declaració, ja que Espanya és l'únic país de la Unió Europea que el té.

L'Agència Tributària Catalana

L'1 de gener d'aquest any va entrar en funcionament l'Agència Tributària de Catalunya, que es va convertir en una de les primeres concrecions del desplegament de l'Estatut de Catalunya. L'Agència Tributària catalana ha assumit les funcions de la que era fins al moment la Direcció General de Tributs de la Generalitat. L'Agència Tributària espanyola s'ha continuat fent càrrec dels impostos estatals, com ara l'IVA. I l'Agència Tributària catalana fa el mateix amb els impostos propis de la Generalitat i els que té cedits totalment, com ara el de successions.

Els contribuents han anat a una finestra única per gestionar-los, independentment de quina administració en tingui la competència, fruit de la feina en comú que han dut

a terme ambdues agències, principalment en l'àmbit de la campanya de l'I.R.P.F. i de l'impost sobre el patrimoni.

"Renda 2007, assegura't de què te la fan bé!"

Sota aquest títol, i amb l'afegit "pel teu propi interès, acudeix a un Graduat Social", el Col·legi fa uns anys que utilitza aquest missatge per donar a conèixer la seva gestió en la declaració de la renda a l'hora de publicitar-se als mitjans de premsa escrita durant el període de la renda. Paral·lelament, també va patrocinar un reportatge al programa "Empreses" de Canal Reus Televisió, el qual mostrava la tasca dels Graduats Socials a l'hora de confeccionar la declaració. El reportatge també incloïa una entrevista al vicepresident del Col·legi, el Sr. Joan Màrius Abelló, qui avalava la figura dels Graduats Socials; del Col·legi; i també opinava sobre les novetats de la declaració de la renda d'aquest any esmentades abans.

6



El Col·legi lliura una menció especial als millors expedients de Relacions Laborals i Ciències del Treball de la URV

El passat 27 de juny, l' Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona va fer lliurament d'una menció especial als millors expedients acadèmics de Relacions Laborals i Ciències del Treball de la Universitat Rovira i Virgili (URV) de Tarragona.

La menció per al millor alumne de Relacions Laborals, lliurada de mà del president del Col·legi, el Sr. Francesc Blasco, va ser per a l'estudiant Laura Morales. I la menció per al millor alumne de Ciències del Treball, lliurada per part de la Sra. Anna M. Asamà, membre de la Junta del Col·legi, va ser per a l'estudiant Araceli López.

Ambdues mencions comporten un any gratuït de col·legiació, i el seu lliurament s'emmarca en l'estreta col·laboració existent des de sempre entre el Col·legi i la Universitat pública de Tarragona.

L'acte de fi de carrera dels alumnes dels diversos ensenyaments de la Facultat de Ciències Jurídiques (FCJ) va tenir lloc al Palau Firal i de Congressos de Tarragona, i el lliurament de les distincions de la facultat va fer-se a càrrec dels ex degans de la Facultat, - el Dr. Jaume Vernet Llobet; el Dr. Josep Miquel Prats Canut in memoriam; el Dr. Santiago Castellà Surribas i el Dr. Antoni Jordà Fernández -, del President del Consell Assessor de la FCJ, l'honorable Sr. Josep Gomis Martí i del Rector Magnífic de la URV, el Dr. Xavier Grau Vidal.

L'himne universitari *Gaudeamus Igitur* va cloure l'acte.



Imatge de l'acte de fi de carrera dels alumnes de la Facultat de Ciències Jurídiques



Araceli López rep la menció al millor expedient acadèmic de Ciències del Treball de mà de la Sra. Anna M. Asamà



Laura Morales rep la menció al millor expedient acadèmic de Relacions Laborals de mà de l'Il·lm. Sr. Francesc Blasco, President del Col·legi

Grup Tarraco Prevenció

emprèn[•]
innova

Tarraco Prevenció crea Emprèn innova

Un nou concepte d'assessorament integral a les organitzacions

emprèn[•]

innova prevenció i salut laboral

Prevenció de riscos laborals. Especialistes en el sector de la construcció i vigilància de la salut.

emprèn[•]

innova medi ambient

Assessorament ambiental. Servei d'informació en matèria de legislació ambiental i tramitacions ambientals administratives.

emprèn[•]

innova qualitat i organització

Disseny i implantació de sistemes de gestió de qualitat ISO 9001:2000.

emprèn[•]

innova projectes

Projectes d'enginyeria adreçat a la petita i mitjana empresa.

emprèn[•]

innova recursos humans

Selecció de Personal. Potenciació de les aptituds del personal per millorar l'organització i aportació del candidat òptim.

Mont-ral, 2 baixos
43205 REUS
Tel. 977 328 480
Fax 977 313 623
info@empreninnova.com
www.empreninnova.com

Treball posa en marxa una nova campanya per lluitar contra els accidents laborals

Text:
Redacció

El Departament de Treball ha posat en marxa una nova campanya per a la prevenció de riscos laborals "A la feina, cap risc". Aquesta iniciativa, presentada per la consellera de Treball, Mar Serna, i el director general de Relacions Laborals, Salvador Álvarez, se centra en la tragèdia humana que suposen els accidents laborals mortals, per finalment subratllar que la prevenció permet evitar-los.

Aquesta campanya de comunicació pretén promoure la prevenció de riscos a les empreses, conscienciant de la necessitat que les empreses inverteixin en prevenció per garantir la seguretat i salut laboral als treballadors.

La nova campanya de prevenció de riscos incideix en la importància d'integrar la prevenció perquè "els accidents es prevenen o es lamenten" –el lema de la campanya– i, per tant, les empreses han de prendre d'inici les mesures necessàries per no posar en risc la salut dels seus treballadors i treballadores i evitar les conseqüències reflectides a l'espòt.

El Departament incrementarà en un 20% la seva plantilla de tècnics en prevenció de riscos laborals

Després de l'estiu el Departament de Treball incorporarà als seus Centres de Seguretat i Salut Laboral 25 nous tècnics en prevenció de riscos laborals que s'afegeixen als 123 que ja estan en actiu. Aquests tècnics es dedicaran a assessorar les empreses en matèria de prevenció, ajudant-les a identificar els riscos de la seva activitat i a minimitzar-los.

Aquest important reforç de la plantilla d'especialistes en la prevenció d'accidents de treball i malalties professionals, vindrà acompanyat de l'habilitació de 25 tècnics més per fer tasques inspectores. Així doncs, a principis de la tardor el Departament de Treball comptarà amb un total de 148 tècnics, sent Catalunya la comunitat autònoma que compta amb més tècnics amb habilitació.



Imatge gràfica de la campanya

Presentat el projecte de Llei que completa la regulació dels recursos interposats contra les decisions dels registradors de la propietat

Text:
Redacció

La competència per resoldre els recursos interposats contra els registradors de la propietat l'exercirà el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, a través de la seva Direcció General de Dret i Entitats Jurídiques; una competència, establerta a l'article 147.2 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. D'aquesta manera, les entitats o persones jurídiques o físiques que hagin d'interposar un recurs contra la decisió negativa d'un registrador d'inscriure un títol o clàusula en un registre, ja sigui de la propietat, mercantil o de béns mobles; ho hauran de fer necessàriament davant del Departament de Justícia abans d'anar a la via judicial. A més, les resolucions que en via de

consulta prengui el Departament de Justícia en aquesta matèria seran vinculants pels registradors després de ser publicades al DOGC, i per tant d'obligat compliment.

La Llei pretén també evitar que el mateix recurs es pugui presentar per vies diferents i per tant, trobar-se davant de resolucions contradictòries. D'aquesta manera, el ciutadà que es vegi obligat a interposar un recurs contra la negativa d'inscripció en un registre, gaudirà d'una major seguretat jurídica i d'un procediment més clar i precís.

Amb l'aprovació d'aquest projecte de Llei, la Generalitat farà realitat també l'article 129 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, on s'estableix que "correspon a la Generalitat la competència exclusiva de Dret Civil Català"

No és qüestió de sort

La clau per a implantar un sistema de prevenció de riscos, passa per triar un servei seriós, compromès i integral.

Capacitats per a qualsevol desenvolupament vinculat a la Seguretat, Higiene Industrial, Ergonomia-Psicosociologia i Medicina del Treball, som l'elecció més segura.

TARRAGONA

August 5, 2n-1a
43003 Tarragona
Tel. 977 23 16 30
Fax. 977 23 14 39

BARCELONA

Girona 67, 3r-2a
08009 Barcelona
Tel. 93 272 38 40
Fax. 93 487 29 20

Gran Corts Catalanes 444-446

Entl. 3a
08015 Barcelona
Tel. 93 553 19 12
Fax. 93 553 19 11

Avda. de la Fama s/n
08940 Cornellà de Llobregat
Tel. 93 475 03 17
Fax. 93 475 29 92

El 80% de les empreses no analitza el cost econòmic que els suposen els accidents de treball

Text:
Redacció

El passat mes d'abril, la consellera de Treball, Mar Serna, i el director general de Relacions Laborals, Salvador Álvarez, van presentar els principals resultats de la part corresponent a les empreses de la primera Enquesta de Condicions de Treball de Catalunya (ECTC), que recull informació sobre la situació als centres de treball pel que fa a la prevenció de riscos laborals.

L'objectiu de l'enquesta és identificar quina és la percepció de treballadors i la informació que aporten els empresaris sobre les condicions de treball. La consellera Mar Serna, va afirmar que "necessitem millorar la qualitat de la prevenció, que no és fer uns papers per evitar una sanció", sinó que "comporta més i millor inversió en prevenció de riscos laborals i integrar la prevenció dins de la pròpia empresa, amb serveis de prevenció propis o persones destinades a fer prevenció dins l'empresa", perquè "la prevenció de riscos és un factor molt important per a la competitivitat de les nostres empreses".

Vuit de cada deu empreses ignora els costos que li suposen els accidents laborals

Una de les dades més significatives que mostra la primera Enquesta de Condicions de Treball de Catalunya (ECTC) és que només un 13,2% de les empreses es preocupa de saber la repercussió econòmica que tenen als seus comptes els accidents de treball. Un 80% de les companyies admet que no analitza el cost de la sinistralitat, i un 6,9% dels enquestats ignorava si se'n fan aquesta mena d'anàlisis.

Val a dir que la proporció d'empreses que no analitza els costos de la sinistralitat baixa al 51,2% en el cas de les empreses de més de 250 treballadors, però crida l'atenció que el 87,2% de les companyies del sector de la construcció, el que registra una major sinistralitat, no fa cap mena d'estudi del perjudici econòmic que generen els accidents laborals. Un 87% de les empreses de serveis socials tampoc no analitza els costos econòmics dels accidents de treball.

Pel que fa a la inversió en prevenció, en conjunt un 21% de les empreses dedica menys d'un 1% del seu pressupost a aquesta finalitat. Prop de la

meitat de les companyies destina entre un 1 i un 5% del seu pressupost a prevenció i un 12,1% de les empreses admet que no inverteix res. Un altre dels aspectes analitzats a l'Enquesta de Condicions de Treball de Catalunya realitzada als empresaris posa de manifest que encara hi ha un 23,5% de les empreses que no ofereix a la meitat de les persones treballadores formació en prevenció de riscos laborals específica per al seu lloc de treball.

Per sectors, a la química és on menys formació en matèria de prevenció s'ofereix a les persones treballadores, ja que només un terç de les empreses prepara els seus empleats per fer front als riscos que es poden trobar. Vuit de cada deu empreses que avaluen els riscos laborals resolen els problemes detectats

Una de les dades novedoses que aporta l'ECTC és el grau de resolució dels problemes detectats a les avaluacions de riscos laborals, que arriba al 80%. Aquesta dada demostra que les avaluacions de riscos laborals són una eina de gran utilitat en matèria preventiva, ja que motiven l'adopció de mesures.

L'avaluació de riscos més habitual a les empreses és la referida a les postures de treball, els esforços físics i els moviments repetitius (64,5%), seguida del disseny del lloc de treball (mobiliari, espais, il·luminació, etc...), en un 60,2% dels casos.



Les mutualitats catalanes guanyen assegurats

Text:
Redacció

Les mutualitats de previsió social catalanes van assegurar el 20% de la població catalana durant el 2007, un 6% més que l'any anterior, segons va explicar Rafael Suriol, president de la Federació de Mutualitats de Catalunya, en la presentació de l'informe anual del sector.

Les 74 entitats que conformen la Federació es van estancar, però, en l'increment de les primes, degut a la forta disminució en primes del ram de vida, que van passar de 121 milions el 2006 a 103 l'any passat. De fet, l'evolució de les modalitat no-vida, bàsicament malaltia, accidents, hospitalització o defunció es van situar en 255.000 milions, un increment del 5%. Les mutualitats de previsió social – liderades per la Quinta de Salut l'Aliança i Mútua General de Catalunya, amb

una quota del 23,68% i del 18,11%, respectivament – representen el 25% de la quota del negoci assegurador de no-vida a Catalunya. Una de les característiques del sector és la forta concentració que viu els darrers anys. L'any 2006 hi havia registrades 119 mutualitats mentre que ara n'hi ha 74. La dimensió és un factor a tenir en compte i, per això, igual que en altres sectors del món de les mútues, les fusions i integracions "són el pa de cada dia". Un altre aspecte que es va destacar és la importància que adquirirà l'atenció a les persones en situació de dependència. Per això, com a conseqüència de l'evolució del nombre de persones dependents, relacionades amb l'envelliment de la població i l'increment de l'esperança de vida, en el futur apareixeran noves companyies que oferiran productes d'assistència lligats a la dependència.

Trabajador AUTÓNOMO

Queremos ser tu mutua



Tu salud también es importante para nosotros

La publicación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, favorece el acercamiento y la convergencia en aportaciones, derechos y prestaciones de los trabajadores autónomos con las existentes para los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social.



MAZ

www.maz.es/autonomos

Tarragona acollirà el III Congrés Nacional per a la Racionalització dels Horaris

Text:
Redacció

El proper mes de novembre Tarragona acollirà el III Congrés Nacional per a la Racionalització dels Horaris que organitza el Departament de Treball i la Comissió Nacional per a la Racionalització dels Horaris Espanyols. Sota el nom "Horaris, Treball i Qualitat de Vida" aquest III Congrés té l'objectiu de conscienciar a tots els estaments de la societat sobre la necessitat de racionalitzar i flexibilitzar els horaris en el nostre país. En aquest Congrés es duran a terme un gran ventall d'activitats, entre les quals destaquen la celebració d'una conferència inaugural, quatre taules rodones i testimoniatges. També es celebrarà el lliurament de la III edició del Premi per a Racionalitzar els Horaris Espanyols, que reconeix les millors iniciatives des de diversos àmbits com l'empresa, la societat civil, la Universitat i el sector de la comunicació, de cara a racionalitzar els horaris.

Amb aquestes activitats es vol promoure el debat sobre la qüestió dels horaris en el nostre país, i així posar en comú les experiències que des de diferents àmbits s'han pogut recollir en aquest sentit.

Conciliació, igualtat, salut, treball, productivitat i qualitat de vida seran alguns dels temes principals que es tractaran en aquesta nova edició del Congrés.

Per uns horaris més racionals. Actualment, molts països europeus s'han adonat de la necessitat i els beneficis d'un canvi en la cultura del treball que contempli els diferents temps de vida de les persones. L'aposta per un model que permeti equilibrar el temps personal, familiar i laboral ens permet donar resposta a les diferents necessitats reals de les persones. Aquesta perspectiva es planteja a Europa i, també al nostre país, com l'estratègia més encertada, satisfactòria i competitiva per a la societat en el seu conjunt.

Per a moltes persones aquesta conciliació entre la vida laboral i altres aspectes de la vida seria una solució, sobretot, en el cas de les dones, ja que són majoria (24,1%) les que prenen treballs de mitja jornada per tal de poder conciliar la vida familiar amb la laboral, mentre que només el 6% dels homes tenen aquesta variable laboral. A més a més, d'aquestes, un 45,8% mostren dificultat per conciliar la seva vida personal i laboral.



La jornada laboral de 65 hores. La fi del somni europeu?

Text:
Redacció

La proposta de directiva d'ordenació del temps de treball de la Comissió Europea planteja ampliar la jornada laboral de les 48 hores actuals fins a un màxim de 65 hores si un treballador d'una manera individual es posa d'acord amb l'empresa. Si és ratificada pel Parlament Europeu els pròxims mesos, la seva aplicació, però, no serà immediata i, a més, els experts preveuen que generi problemes en el seu desplegament. Per començar, seria necessari modificar l'Estatut dels Treballadors, ja que actualment contempla la jornada de quaranta hores setmanals. Aquest canvi és obligatori ja que els convenis col·lectius només tenen capacitat per millorar les condicions dels treballadors i no per empitjorar-les. I el que podria ser una mesura per donar flexibilitat hi ha experts que creuen que acabaria generant un major cost per a les empreses. Hi ha qui calcula que aquest nou entorn obligarà les empreses a cedir en molts altres aspectes no contemplats i que

hauran d'indemnitzar aquells treballadors que decideixin extingir el seu contracte.

Tot i que hi ha altres opinions d'especialistes que veuen la mesura com a raonable, reconeixen que augmentar la jornada laboral no serveix de gaire cosa si les hores de més no són productives.

La mesura arriba en un moment de debat sobre com millorar la productivitat a l'Estat. Ara com ara, Espanya està per sobre de la mitjana europea en hores treballades però se situa tanmateix a la cua en index de productivitat.

Una altra de les conseqüències previstes és que, amb jornades prolongades, s'accentua la segregació de la dona del mercat de treball, en contra de l'objectiu de la UE d'augmentar la taxa d'ocupació femenina. Sigui com sigui, la iniciativa europea ha estat rebuda amb molt rebuig a l'Estat espanyol que, amb altres quatre països més es va abstenir en la votació. El mateix ministre de Treball, Celestino Corbacho, l'ha definit com una mesura regressiva, una idea que han compartit els sindicats.



75 ANYS CREIXENT I MILLORANT

75 ANYS COMPROMESOS A DONAR UN SERVEI
PERSONALITZAT I INNOVADOR,
TOT OFERINT UNA GESTIÓ BASADA EN UNA CLARA
ORIENTACIÓ CAP AL CLIENT I CAP A LA PROXIMITAT.

TOT PLEGAT PER REPERCUTIR EN LA SATISFACCIÓ
I EL BENESTAR DELS MUTUALISTES I USUARIS.

75 ANYS PENSANT EN TOTS.

1932 - 2007



**MUTUA
INTERCOMARCAL**

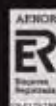
Urgències

900 110 112

Informació

902 333 322

www.mutua-intercomarcal.com



El Col·legi signa un conveni amb Mutua Intercomarcal

L'Ilustre Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona ha signat un conveni de col·laboració amb l'entitat Mutua Intercomarcal. L'acord es va subscriure entre el President del nostre Col·legi, el Sr. Francesc Blasco, i el Gerent de Gestió del Client Extern de Mutua Intercomarcal, el Sr. Alberto David Boix. Mutua Intercomarcal és una entitat autoritzada pel Ministeri de Treball per tal de col·laborar, sense ànim de lucre, en la gestió de la Seguretat Social oferint serveis als seus associats en els àmbits de gestió integral de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals. També col·labora amb la gestió de la prestació econòmica d'Incapacitat Temporal per contingències comunes. Mutua Intercomarcal compta amb una àmplia estructura d'instal·lacions en totes les comunitats autònomes espanyoles, i a la ciutat de Tarragona té la seva adreça al carrer Pere Martell número 13.



Sr. Alberto David Boix, Gerent de Gestió del Client Extern de Mutua Intercomarcal i Sr. Francesc Blasco Martorell, President de l'Iltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona.



D'esquerra a dreta: Sr. Raul Pardillos Navarro, Director Provincial de Mutua Intercomarcal; Sra. Amparo Pérez Grau, Gerent del Col·legi de Graduats Socials de Tarragona; Sr. Francesc Blasco Martorell, President del Col·legi; Sr. Alberto David Boix, Gerent de Gestió del Client Extern; Sra. Consol López Gómez, Gestora de Zona i Sr. Eusebi González Traus, Administrador de l'Àrea Geogràfica Nord-Est 4.



autónomos

COMPROMETIDOS
CONTIGO

CERCA DE TI



FREMAP

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades
Profesionales de la Seguridad Social Número 61

75

1933 - 2008

ASISTENCIA **24h.**
900 61 00 61
EN CUALQUIER LUGAR DEL MUNDO +34 91 581 18 09

El colegio reactiva el servicio de solicitud de la firma electrónica

El pasado mes de junio, y con motivo del Registro Telemático de las Empresas de Subcontratación en el Sector de la Construcción en el R.E.A., el Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona, en colaboración con ANF y MC MUTUAL, reactivó el servicio de solicitud de la firma electrónica, que ya funcionaba desde septiembre de 2007. Esta reactivación consistió en la ampliación de los certificados que el Colegio, como Autoridad de Registro, podía ofrecer a sus colegiados. Así, a la firma digital a nivel de usuario, - que se estaba y se está entregando-, se le añadió la firma digital a nivel de Autoridad de Registro, con la que el colegiado que la solicita (y una vez autorizado), puede entregar la firma digital a sus clientes. La firma digital PlugandSign de ANF es de utilidad en todos los procesos telemáticos que precise realizar el colegiado, al ser ANF una entidad reconocida en todas las Administraciones a nivel nacional. En el momento del cierre de esta revista, 62 han sido los colegiados que ya han obtenido la firma digital a través del Colegio, 8 en calidad de Autoridad de Registro y el resto a nivel de usuario.



Movimientos colegiales

Colegiado/a	Modalidad Colegiación	Número	Población
Felipe Rodríguez Cintas	Alta No Ejerciente	901	Tarragona
Raquel Capilla Gallego	Alta No Ejerciente	902	Reus
Olga Ferré Arnedo	Alta No Ejerciente	729	Valls
Carolina Navas Setembre	Baja Ejerciente Libre	660	Reus
Andreu López Sancho	Baja Ejerciente al Servicio de una Empresa	887	Segur de Calafell
Montserrat Maña Marco	Baja No Ejerciente	568	Vilaseca
Judit Vilanova Cuadrado	Baja No Ejerciente	676	El Vendrell
Fernando A.Gutiérrez Márquez	Alta Ejerciente Libre	903	Tarragona
Josep Maria Mas Martí	Alta Ejerciente Libre	904	Cambrils
Ester Torres Doménech	Alta Ejerciente Libre	739	Reus
Olga Escrich Ollera	Alta Ejerciente Libre	905	El Vendrell
Adela Tomàs Ferré	Alta No Ejerciente	906	Amposta
Anna M. Isern Puig	Alta No Ejerciente	907	Selva del Camp
Rut Costa González	Baja Ejerciente Libre	756	El Vendrell
Sonia Torrico Amaya	Baja No Ejerciente	839	Amposta
Antonio Gomez Buj	Baja No Ejerciente	595	Reus
Enric Bonan Bozo	Alta Ejerciente Libre	908	Tarragona
Noelia Valls Pagès	Alta Ejerciente Libre	909	Reus
Joana Rocamora Castillo	Alta No Ejerciente	910	Cambrils
Paula Holgado Garcés	Baja No Ejerciente	890	Reus

Entrevista al Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete, Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo.

“Las funciones del sistema de despido vigente tienen que permitir a las empresas una adaptación flexible de sus plantillas a las exigencias de producción”

El pasado 6 de marzo, en el marco de las XIII Jornadas de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, el Magistrado Sr. D. Aurelio Desdentado ofreció la ponencia “Problemática actual de la regulación de empleo y despidos económicos en la doctrina del Tribunal Supremo”. En ella, el entonces presidente en funciones de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo formuló una crítica al régimen común del despido y al régimen de los despidos por causas empresariales.

Sr. Desdentado Bonete, en su ponencia nos hace una reflexión crítica al sistema de despido vigente. ¿En qué puntos principales fundamenta esta crítica?

Una regulación del despido tiene que cumplir varias funciones. Por una parte, debe contribuir al equilibrio dentro de la relación contractual, evitando que el poder de desistimiento del empresario deteriore la posición contractual del trabajador y, por otra parte, debe establecer unos criterios razonables de indemnización por la pérdida de empleo. Estas funciones tienen además que instrumentarse de forma que permitan a las empresas una adaptación flexible de sus plantillas a las exigencias de producción.

Creo que el sistema español, que es un sistema más “histórico” que “racional”, no cumple bien estas funciones. El efecto disuasorio sobre los despidos no justificados es eficaz para los despidos discriminatorios y contrarios a los derechos fundamentales, y también lo es para los despidos que afectan al personal con una antigüedad alta en la empresa. Pero no sucede lo mismo cuando se trata de despidos improcedentes y la antigüedad del trabajador es reducida: el coste del despido es entonces muy bajo. Por otra parte, este criterio de cálculo en función de la antigüedad determina que la indemnización funcione en la práctica como una lotería, sin ninguna relación con el daño real producido por la pérdida del empleo. Si el trabajador encuentra enseguida un trabajo equivalente, el daño es muy reducido, mientras que la indemnización puede ser muy alta, si lo es la antigüedad. Por el contrario, si la pérdida de empleo se prolonga en el tiempo y la antigüedad acreditada es poca, la indemnización tiene un efecto de reparación muy débil.

Claro que no es fácil solucionar el problema. En primer lugar, porque no sabemos en el momento del despido cuál va a ser el daño que éste va a producir al trabajador. En segundo lugar, porque tampoco conocemos muy bien hasta dónde se extiende la responsabilidad del empresario en relación con ese daño que está en función de un dato – el tiempo para obtener un nuevo empleo – que el empresario ya no controla. La indemnización en función de la antigüedad tiene otro efecto perverso: incentiva la aversión empresarial al contrato laboral indefinido. Ahí está la clave de una patología muy grave de nuestro mercado de trabajo: el alto porcentaje de empleo precario.

En cuanto a los despidos económicos, su falta de funcionalidad es conocida. Las causas están mal definidas y son poco realistas. La intervención administrativa en los despidos colectivos puede deter-

“En cuanto al despido común, habría que generalizar el efecto disuasorio de los despidos improcedentes al margen de la antigüedad y habría que tratar de que la indemnización se ajuste al daño real producido por el cese”.

minar demoras excesivas –a veces de más cinco años –en obtener una decisión final sobre estos despidos cuando las resoluciones administrativas se recurren ante el orden contencioso-administrativo. Además la Administración no es un juez, y por razones obvias no debería resolver un conflicto entre las partes del contrato de trabajo.

¿Cuáles son los problemas de la regulación de empleo que presenta la jurisprudencia reciente?

El orden social no tiene jurisdicción para conocer de las impugnaciones de las resoluciones administrativas que se dictan en los expedientes de regulación de empleo, y sólo conocemos de algunos efectos colaterales de los despidos colectivos. En mi intervención he tratado de alguno de estas cuestiones colaterales: el problema de la competencia para conocer de las reclamaciones sobre las indemnizaciones cuando éstas son objeto de acuerdo y los problemas que surgen cuando la autorización administrativa de un despido colectivo se anula al cabo de varios años. La empresa tendría que readmitir a los despedidos, pero a veces la empresa ya no existe o no está en condiciones de readmitir. Comienza entonces la segunda cadena de despidos, y también se plantea la cuestión de si hay que indemnizar a los trabajadores por la pérdida del empleo provocada por un despido colectivo que se anula al cabo de muchos años. Por ejemplo, en algunos se han pedido indemnizaciones por los salarios perdidos como consecuencia de despidos autorizados en el año 1995 y anulados en el año 2001. La sentencia de 24.1.2006 concedió una indemnización en este caso, compensando una pérdida de salarios de unos seis años. Luego, este criterio se ha revisado por las sentencias de 31.5.2006, pero se trata de una cuestión debatida y el mero hecho de que se plantee un problema de esta magnitud muestra que algo funciona mal en nuestro sistema.

¿Deben aplicarse en estos casos salarios de tramitación?

Los salarios de tramitación no están previstos para los despidos colectivos. Se aplican sólo con limitaciones importantes en el régimen común del despido y en gran medida se han “socializado” para no cargar al empresario con el coste procesal de la tramitación de la impugnación del despido. En los despidos colectivos lo que se ha planteado no es tanto el abono de salarios de tramitación, sino la

indemnización del lucro cesante producido por el cese cuando se anula la autorización administrativa de éste. Esto es algo parecido a los salarios de tramitación, pero no es lo mismo. La solución final es la de las sentencias de 31.5.2006, que ya he citado y que estimaron que el daño no era imputable a la empresa si ésta había solicitado y obtenido la correspondiente autorización administrativa. Pero fue una decisión controvertida, con votos particulares. Y además queda abierto el problema de si puede concurrir una responsabilidad de la Administración por haber autorizado un cese que no era procedente. Hay sobre la responsabilidad de la Administración en los ERES una jurisprudencia de la Sala III del Tribunal Supremo muy interesante (sentencias de 21.4.2005 y 4.10.2007). No puedo aquí entrar en detalles, y me limito a recomendar a los interesados una lectura de las sentencias que he mencionado.

**¿Cuáles son los efectos personales de la anulación de un ERE?
¿Afecta la anulación a todos los trabajadores incluidos en el ERE o sólo a los que lo han impugnado?**

Depende de la causa de la anulación y de los términos del fallo anulatorio, pero si la causa es general, el efecto de la anulación también lo será. Así lo ha dicho la Sala IV del Tribunal Supremo en la sentencia de 10.10.2006, que ha sido reiterada por muchas resoluciones posteriores.

¿Cuál es el objetivo fundamental del sistema de despido vigente?

Parece que los objetivos del sistema vigente podrían ser los que he señalado en la respuesta a la primera pregunta, lo que ocurre es que su instrumentación tiene defectos importantes que habría que corregir.

Algunos economistas señalan que la indemnización en función de la antigüedad en la empresa trata de reparar la pérdida del capital humano específico, que es el que se obtiene por la experiencia en una empresa determinada y se pierde cuando se sale de ella. Es posible que sea así en algunos casos, pero no creo que sea una explicación generalizable. El capital específico de empresa tiene un ámbito a mi juicio bastante limitado.

¿Qué reformas habría que llevar a cabo respecto al despido común?

Habría que generalizar el efecto disuasorio de los despidos improcedentes al margen de la antigüedad y habría que tratar de que la indemnización se ajuste al daño real producido por el cese. No es fácil, porque no tenemos la bola de cristal. Pero sería posible si vinculamos la indemnización con la duración de la pérdida del empleo y con la garantía del efecto disuasorio frente a los despidos improcedentes. La indemnización actuaría como una especie de capital afectado a la mejora de la protección de desempleo del trabajador despedido.

Es una idea que habría que discutir y que perfeccionar, tomándonos el tiempo necesario para ello. Estamos muy acostumbrados a la indemnización en función de la antigüedad y no es fácil cambiar de esquemas en esta materia. Las reformas importantes no se improvisan y requieren además una aplicación progresiva. Hay que ser muy prudente en este tipo de reformas.

¿Y en cuanto al despido por causas empresariales?

Habría que clarificar las causas que justifican los ceses. La definición actual es bastante confusa y poco realista. Se insiste mucho en la crisis de empresa y poco en la crisis del contrato. También habría que revisar la indemnización para los despidos empresariales procedentes, ponderando la naturaleza de la causa, la situación de la empresa y el

grado de responsabilidad de la gestión empresarial. Una indemnización de 20 días en todos los casos resulta demasiado esquemática, pero el problema fundamental es el que deriva de la intervención administrativa y de sus gravísimas consecuencias procesales en términos de entrada en el túnel del tiempo. Esa intervención tiene que suprimirse: el procedimiento de decisión del art. 51 del ET tendría que sustituirse por el del art. 41 del ET: periodo de consultas, acuerdo o decisión empresarial e impugnación ante el orden social. Un sistema de decisión rápido es esencial en esta materia.



El Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, Sr. D. Aurelio Desdentado

Algú havia de ser el número 1



MC MUTUAL som, a més d'una entitat jove, la mútua amb més experiència d'Espanya. Els nostres orígens es remunten a l'any 1901, quan vam ser els primers a treballar en el sector.

La nostra vocació sempre ha estat col·laborar amb empreses que necessiten agilitat, professionalitat i un tracte proper en termes de salut laboral. Protegim els treballadors amb el millor servei, escoltem i donem suport als empresaris per ajudar-los a reduir la sinistralitat laboral.

I ser el **número 1** ens dóna avantatges. Perquè a MC MUTUAL hem acumulat tot el coneixement i l'experiència possible durant aquests anys. Perquè fa més d'un segle iniciarem un nou projecte amb el qual hem crescut i del qual hem après. Dia rere dia.

La iniciativa mou el món.

I en salut laboral som pioners.

Atenció 24 hores
900 300 144
www.mc-mutual.com

AMB LA SALUT LABORAL,
AMB LES PERSONES.



Entrevista a Antoni Pinilla, ex capità del Club Gimnàstic de Tarragona i actual director general de l'Entitat

“La formació de Relacions Laborals dóna un bagatge que es relaciona molt amb la tasca de direcció”

El passat mes de juny, Antoni Pinilla, qui era capità del Nàstic, va anunciar que abandonava la dedicació professional al futbol després de set anys de grana i vint com a professional d'aquest esport. Nascut a Barcelona l'any 71, es va formar entre el Sant Gabriel i el Barça i Johan Cruiff va donar-li la gran oportunitat fent-lo debutar a primera divisió la temporada 1990/91, durant el qual va guanyar el títol de lliga. Després de passar per Mallorca i Albacete, set temporades al Tenerife i un any al Salamanca, va arribar al Nàstic l'any 2001, quan l'equip acabava de pujar a segona A. Després d'un inici complicat, va arribar a ser clau en l'ascens a segona A i a primera.

Dies més tard d'anunciar la seva retirada, el van nomenar director general del club grana, un càrrec de recent creació que desenvolupa com adjunt al Consell d'Administració.

Després de tants anys amb el Nàstic, Antoni Pinilla està fortament vinculat a la ciutat de Tarragona i els seus veïns i veïnes, amb qui ha sintonitzat tant a dins com a fora del camp. A més a més, l'any passat va acabar la diplomatura de Relacions Laborals, una formació que ha compaginat amb la de ser jugador de futbol professional.

Pinilla, Graduat Social, considera que la formació de Relacions Laborals permet conjugar el món del dret del treball amb la direcció empresarial

Sr. Pinilla, a més a més de jugador professional sabem que és diplomad en Relacions Laborals, com creu que es complementarà aquesta formació amb el seu nou càrrec?

Crec que la formació de Relacions Laborals dóna un bagatge que es relaciona molt amb la feina de direcció, en aquest cas amb la direcció general que duré a terme amb el Nàstic. Amb això vull dir que la formació de Graduat Social té una dimensió que s'adapta molt bé a aquest projecte, és una faceta que té molt a dir amb la feina que farem. A més a més, l'àmbit de Recursos Humans és una de les tasques que es duen a terme més importants pel que fa a la gestió i direcció. Crec doncs, que les eines que es treballen en la formació de Graduat Social permeten tenir bones competències en aquests tipus de càrrecs.

Què li va fer escollir aquesta diplomatura?

De fet vaig començar a estudiar dret quan era jove, quan tenia divuit anys, i és un àmbit que sempre m'ha agradat i interessat. A més a més, la diplomatura de Relacions Laborals et permet conjugar el món del dret - en aquest cas, més específicament, dret del treball- amb una formació relacionada amb el món empresarial com ara són l'àmbit de Recursos Humans i direcció empresarial, dos àmbits que crec que em van fer decantar per escollir aquesta diplomatura.

Quin record en té, dels anys d'estudi?

Bé, en general molta feina, ja que encara estava practicant el futbol de manera professional, i entre això i la família disposava de poc temps, però a la vegada estava molt conscienciat de què volia tirar endavant els estudis. En principi m'havia marcat un *timing* d'entre 4 i 5 anys, però al final en van acabar sent tres, perquè quan agafes l'hàbit t'engresques...així doncs, finalment tot va anar millor del plantejament que m'havia fet al començament.

Segueix l'actualitat del col·lectiu?

A vegades mitjançant Internet, en primer lloc perquè en el període de formació s'ha de tenir accés a la informació d'aquest tipus, i en segon lloc perquè un cop acabes la carrera es tracta d'un món que t'interessa, i acabes seguint en contacte amb mitjans que tenen a veure amb els estudis. Podríem dir que principalment, el canal pel qual segueixo aquest món és a través de la xarxa.

Preveu, en un futur, dedicar-se en algun àmbit relacionat amb el dels Graduats Socials?

Bé, és un dels motius que em van interessar en el moment que em vaig decidir per aquest camp d'estudi, com ja he comentat abans, un dels àmbits que des de sempre més m'ha interessat i agradat era el relacionat amb el dret del treball. Considero, a més, que la formació que fem a la diplomatura és molt adient, per tant, es tracta d'un àmbit que m'interessa i que en qualsevol moment m'agradaria emprendre.

Finalment, parlem d'esport i dret laboral: ¿Creu que la regulació legal del treball dels esportistes - i no només dels jugadors de futbol- està plantejada correctament?

Crec que el món professional està regulat mitjançant una relació especial amb l'esportista professional. No és el que en diríem una relació laboral normal, sinó que està especificada en un decret. Està clar que sempre hi ha coses a millorar, però considero que a l'estat espanyol, aquest està prou desenvolupat, tant com per pensar que som un dels països que té una legislació al respecte més acurada.



Antoni Pinilla, actual director general del Club Gimnàstic de Tarragona

Conecta tu despacho con el mañana



NUEVO SAGE PROFESIONAL CLASS:

La solución de software más avanzada para
la gestión de tu despacho

SAGE PROFESIONAL CLASS PONE A TU ALCANCE:

Innovación: tu despacho ganará en operatividad, información, eficacia y rendimiento.

Gestión: optimizarás la gestión de tu despacho en todos los sentidos.

Integración: la solución de total integración para que tu despacho avance.

Fidelización: porque un cliente satisfecho vale por mil.

Con **SAGE PROFESIONAL CLASS** tu despacho estará más **on**

Aspectos sociolaborables de la Ley de igualdad

Texto:

MC Mutual. Departamento de comunicación

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre, introdujo importantes novedades en el ámbito sociolaboral, al modificarse aspectos importantes del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley General de la Seguridad Social, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la Ley de Procedimiento Laboral.

Entre los cambios normativos hay que destacar, en primer lugar, el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Se establece específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Respecto al permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los

casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

En la relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

También se mejora la regulación de las vacaciones, cuando el período fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Se incluye asimismo una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo cuando exista riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

En materia de garantías frente al despido se incrementan los supuestos de declaración del despido nulo por motivos relacionados con el



Cada dia creixem

per tu



Per tu creem, innovem i millorem serveis.

Telèfon d'Atenció i Assessorament: 902 333 276

Mitjançant aquest servei telefònic t'oferim, al moment, la informació que et facilitarà les gestions administratives i et resoldrà qualsevol dubte que se't presenti. Sense demores de temps.

Telèfon SAM d'Atenció i Assistència Mèdica 24 hores: 900 333 276

Atès per un equip mèdic permanent, el Servei d'Assistència Mèdica orienta i ofereix informació precisa en cas d'accident laboral. Les 24 hores del dia, 365 dies de l'any.

Per tu ampliem serveis i cobertura. Apropem les nostres delegacions al teu lloc de treball i agilitzem les respostes a les teves necessitats.

Perquè tenim un bon motiu per créixer:
la teva satisfacció.

embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias por dichas causas, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con dichos supuestos.

El ejercicio del derecho a la reducción de jornada, se complementa con medidas de Seguridad Social, dado que los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos se consideran cotizados a tiempo completo, es decir, como si no se hubiera reducido la jornada por parte del trabajador o trabajadora; asimismo el primer año de reducción de la jornada por cuidado de familiares con discapacidad física, psíquica o sensorial se considerará, igualmente, cotizado a tiempo completo, es decir, como si no se hubiera reducido la jornada.

Otros derechos se remiten a la negociación colectiva, fundamentalmente, la elaboración de planes de igualdad y la negociación de medidas que promuevan la igualdad y eviten la discriminación, incluidas las medidas de preferencia de las mujeres para el acceso al empleo o el ascenso en la escala profesional.

Asimismo las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas. Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad, de la prestación de riesgo durante la lactancia natural y la mejora en el tratamiento de los periodos de cotización en diversos supuestos relacionados con la maternidad. Asimismo, se establece una prestación no contributiva de maternidad para aquellos supuestos que la trabajadora, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad salvo el período mínimo de cotización establecido.

En relación con esta prestación durante el 2007, el INSS ha tramitado 331.642 permisos, de los cuales, 326.428 han sido disfrutados por la madre y 5.204 por el padre, lo que acredita que todavía existe una escasa utilización de la prestación por los padres, el coste total en dicho periodo ha sido de 1.564 millones de euros.

Se incluye la prestación por paternidad, considerándose situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, es necesario para acceder a la prestación acreditar un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha. Para su cuantía se aplican las mismas normas que en la maternidad, el número de prestación de paternidad durante el año 2007, ascendió a 173.161, con un coste superior a los 123 millones de euros.

También se producen modificaciones en la prestación de riesgo durante el embarazo, la misma se califica como derivada de contingencia profesional, y se incrementa su cuantía del 75 por 100 al 100 por 100 de la base reguladora, modificándose también la misma pasando a ser la de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

En paralelo a la nueva causa de suspensión del contrato de trabajo establecida en el Estatuto de los Trabajadores, se incluye la nueva prestación de riesgo durante la lactancia natural, calificada también de contingencia profesional, exigiéndose los mismos requisitos y teniendo derecho a el mismo importe que la prestación de riesgo durante el embarazo, durante el año 2007, la prestación ha sido reconocida a 165 trabajadoras.

En materia de desempleo, si el trabajador está percibiendo la prestación económica por desempleo y pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o paternidad, se reanuda la prestación por desempleo, en la regulación anterior hay que señalar que no se producía la suspensión, por lo que de hecho, se consumía el tiempo de duración que quedaba subsumido en el de desempleo.





El que necessito és una mútua que a més de tenir cobertura nacional sigui dinàmica i capaç d'adaptar-se a les meves necessitats.

Vull que les meves trucades tinguin respostes ràpides i que m'aportin solucions.

Mutua Universal

Amb Mutua Universal ens sentim en bones mans. Sempre ens ha deixat molt clar que el seu interès pel nostre bon funcionament i la salut dels nostres empleats no són paraules buides.



En els centres assistencials de Mutua Universal tot són **facilitats i rapidesa**.

Amb Mutua Universal estem sempre informats de la durada estimada de cada baixa. Perquè puguem gestionar millor els nostres Recursos Humans.

Quan succeeix un accident, una trucada a Línia Universal **900 203 203**, i Mutua Universal s'encarrega de tot.

www.mutuauniversal.net

Recortes de prensa

Durant els mesos en els quals es va dur a terme la declaració de la Renda 2007, i tal com s'ha vingut fent els darrers anys, el Col·legi va impulsar una campanya publicitària en diferents mitjans per tal de promocionar i avalar la figura, la professionalitat i la gestió del graduat social en un tràmit com aquest.

Concretament, es va publicar un anunci amb el text: "Assegura't de què te la fan bé" (en relació a la renda) als diaris El Punt, Més Tarragona i Diari de Tarragona, i també es va elaborar un reportatge per al programa Empreses de la televisió de Reus. Al diari Més Tarragona, l'anunci va sortir publicat el divendres 9 de maig; al diari El Punt els diumenges 11, 18 i 25 de maig a les pàgines de la secció d'economia, i al Diari de Tarragona

també els diumenges 11, 18 i 25 de maig al suplement "Economia y Negocios".

Pel que fa al reportatge del programa Empreses de la televisió de Reus, que es va emetre els dies 29 de maig i 10 de juny, van sortir vàries imatges del Col·legi i una entrevista en profunditat al Sr. Màrius Abelló Castellà. Els continguts de l'entrevista giraven al voltant del procés de la declaració de la renda, dels avantatges de confiar-la en mans de professionals i de les novetats d'enguany.

RENDA 2007

Assegura't!
de què te la fan bé!

Pel teu propi interès,
acudeix a un
Graduat Social.

IL·LITRE. COL·LEGI OFICIAL
DE GRADUATS SOCIALS
DE TARRAGONA

INFORMA-TE'N:
Estanislau Figueres, 17 • 43002 Tarragona
Tel. 977 22 45 13 • Fax 977 22 95 25
www.graduats-socials-tarragona.org
www.graduados-sociales-tarragona.com
colegio@graduados-sociales-tarragona.com

76 / Renda 2007

OPINIÓ • OPINIÓ • OPINIÓ • OPINIÓ • OPINIÓ • OPINIÓ • OPINIÓ • OPINIÓ • OPINIÓ • OPINIÓ

ARTICLE

Impost sobre la renda de persones físiques

Impost sobre la renda de persones físiques

Quan es va iniciar aquest any, el govern de Josep Lluís Rodríguez va anunciar que el 2008 es reduiria el tipus impositiu de l'IRPF del 21% al 19%. Aquesta reducció s'aplicarà a partir del 15 de maig del 2008, en el moment de presentar la declaració de la renda de 2007. Aquesta reducció s'aplicarà a partir del 15 de maig del 2008, en el moment de presentar la declaració de la renda de 2007. Aquesta reducció s'aplicarà a partir del 15 de maig del 2008, en el moment de presentar la declaració de la renda de 2007.

Assegura't de què te la fan bé!

Pel teu propi interès,
acudeix a un
Graduat Social.

IL·LITRE. COL·LEGI OFICIAL
DE GRADUATS SOCIALS
DE TARRAGONA

INFORMA-TE'N:
Estanislau Figueres, 17 • 43002 Tarragona
Tel. 977 22 45 13 • Fax 977 22 95 25
www.graduats-socials-tarragona.org
www.graduados-sociales-tarragona.com
colegio@graduados-sociales-tarragona.com

Més Tarragona, divendres 9 de maig de 2008

27

RENDA 2007

Assegura't!
de què te la fan bé!

Pel teu propi interès,
acudeix a un Graduat Social.

IL·LITRE. COL·LEGI OFICIAL
DE GRADUATS SOCIALS
DE TARRAGONA

INFORMA-TE'N:
Estanislau Figueres, 17 • 43002 Tarragona
Tel. 977 22 45 13 • Fax 977 22 95 25
www.graduats-socials-tarragona.org
www.graduados-sociales-tarragona.com
colegio@graduados-sociales-tarragona.com

Diari de Tarragona, dies 11,18 i 25 de maig de 2008

El Punt, dies 11,18 i 25 de maig de 2008

Col·legiats exercint al Baix Ebre
Abelló Casaró, Juan Maria (Roquetes); Cidriani Sureda, Jaak (Tortosa); Esteve Llorca, Gemma (Tortosa); Fabra Vergé, Laura (Deltebre); Fabregues Homedes, Xavier (Tortosa); Gabert Gabert, Jordi (Tortosa); Gabert Fabregada, Frederic (Tortosa); Jàñez Ribes, Olga (L'Espolla); Margalef Benavides, Josep Tardà (Ametlla de Mar); Plaça Ortega, Joan Maria (La Caba del Castell); Palero Peláez, Andreu (Tortosa); Pons Galcerà, Montserrat (El Penedès); Poy Chavarría, Iñaki (Roquetes); Sánchez Llorca, Juan Manuel (L'Aldaia); Sebastián Prades, Ferran (Tortosa); Subirats Hierro, Mónica (Santja de Tortosa); Vilas Albaric, Francesc (Tortosa)

Col·legiats exercint a la Terra Alta
Martínez Fortiell, Juan Manuel (Candellà); Mas Comas, Clòria (Batea)

Col·legiats exercint a la Ribera d'Ebre
Ansel Andreu, Begoña (Móra d'Ebre); Benetou Ferrés, Julià (Móra d'Ebre); Muelaña Tena, Manuel (Móra d'Ebre); Olesa i Vallespí, Josep Maria (Tortosa)

Col·legiats exercint al Montsià
Behan i Queral, Rafel (Alcanar); Bóveda Callena, Josep (La Sénia); Buera Mol, Jaume (Ampeia); Callena Forcadell, Ramon (Ampeia); Camarero Tena, Mª Isabel (L'Alfara); Casolí Inchausti, Armand (Sant Carles de la Ràpita); Delgado Zubia, Felipe (L'Alfara); Ferré Benetou, Ana Cristina (Sant Jaume d'Enveja); García Ueda, Mª Isabel (Santa Bàrbara); Llambrich Rull, Maurici (Sant Jaume d'Enveja); Navarro Casaró, Carles (Ampeia); Sancho Ferré, Ignasi (Ampeia); Sator Vergé, Beatriz (La Sénia); Sancho Ferré, Ignasi (Ampeia); Sant Vergé, Beatriz (La Sénia);

RENDA 2007

Assegura't!
de què te la fan bé!

Pel teu propi interès,
acudeix a un
Graduat Social.

IL·LITRE. COL·LEGI OFICIAL
DE GRADUATS SOCIALS
DE TARRAGONA

INFORMA-TE'N:
Estanislau Figueres, 17 • 43002 Tarragona
Tel. 977 22 45 13 • Fax 977 22 95 25
www.graduats-socials-tarragona.org
www.graduados-sociales-tarragona.com
colegio@graduados-sociales-tarragona.com

Veü de l'Ebre, divendres 2 de maig de 2008

empreses

Canal Reus, reportatge emès els dies 29 de maig i 10 de juny

amb prevenció

des de 1998

Ergonomia i psicociologia aplicada

Vigilància de la Salut

Seguretat en el Treball

Higiene Industrial



Centre
especialitzat en la **Prevenió**
de **Riscos Laborals**

Moll de Llevant, bloc 6, 1er 1a
43004 Tarragona
Fax 902 251 056
tarragona@preven.cat
www.preven.cat

Atenció al Client
902.252.636
centre@preven.cat

Delegacions
Barcelona, Tarragona, Tàrrrega, Manresa,
Sabadell, Terrassa i unitats mòbils

Les Imatges



Seminari sobre I.R.P.F. i Impost sobre el Patrimoni

El passat dia 6 de maig es va celebrar un seminari sobre l' "I.R.P.F. i Impost sobre el Patrimoni" al Saló d'Actes del Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona a càrrec del ponent Roberto Luengo Martín, Inspector Cap de l'Agència Tributària a Tarragona. Les entitats col·laboradores del seminari van ser: Sage Logic Control i Centre especialitzat en la Prevenció de Riscos Laborals. El seminari, en el qual van assistir-hi 104 persones, va oferir un ampli repàs a totes les novetats per a l'ampliació de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques i l'Impost sobre el Patrimoni, i va donar resposta a les consultes que es van produir sobre el tema.

29



Seminari sobre Impost de Societats

A finals del mes de maig, el dia 28, el Saló d'Actes del Col·legi va acollir el seminari "Impost de Societats", que va comptar amb TESA i Grupo Castilla com a entitats col·laboradores i al qual van assistir-hi 44 persones. El ponent Roberto Luengo Martín, Inspector Cap de l'Agència Tributària a Tarragona, va fer un ampli anàlisi de totes les novetats corresponents a l'Impost de Societats.



Conferència:

Llei i reglament de subcontractació en el sector de la construcció

La conferència "Llei i reglament de subcontractació en el sector de la construcció", organitzat per l'entitat MC Mutual, va celebrar-se el dia 3 de juny al Saló d'Actes del Col·legi a càrrec dels ponents Josep M. Solanes Segura, director dels Serveis Territorials de Treball a Tarragona i José Bernardo Herrero Martín, cap de la Inspecció de Treball i Seguretat Social a Tarragona.

M P E

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Teléfono de Atención al Cliente: 902 306 630

Implantem un sistema de gestió integrada de la prevenció de riscos laborals a empreses de tots els sectors i activitats.

ESPECIALITATS

- SEURETAT
- HIGIENE INDUSTRIAL
- VIGILANCIA DE LA SALUT
- ERGONOMIA I PSICOSOCIOLOGIA
- Seguiment continuat de les mesures preventives proposades.
- Formació en Prevenció de Riscos Laborals.
- Investigació d'accidents laborals.

ESPECIALISTES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ

- Aportació del Coordinador de Seguretat i Salut
- Elaboració d'Estudis de Seguretat i Salut
- Plans de Seguretat i Salut
- Formació específica pel sector de la construcció.
- Plans d'Emergència..

PREVENIM?



O CUREM?

Contem amb un recurs humà de més de 1.200 treballadors i 54 oficines a tota Espanya, a més de clíniques pròpies i concertades.

La seva oficina més a prop la trobarà a:

C/ L. V. Beethoven, 2-4. 1era Plt. Desp. 6 · 43007 TARRAGONA
Telf.: 977 292 521- Fax: 977 292 512 · E-mail: tarragona@grupompe.es

NOVEDADES FISCALES Y NOTICIAS TRIBUTARIAS

IRPF

REAL DECRETO 861/2008, DE 23 DE MAYO (BOE 24-05-2008) [REF. CISS LE322588]

Se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en materia de pagos a cuenta sobre los rendimientos del trabajo y de actividades económicas

RESOLUCIÓN DE 9 DE MAYO DE 2008 (BOE 12-06-2008) [REF. CISS LE322739]

Se reconoce la exención por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sobre las retribuciones de los empleados de las Oficinas Consulares de EE.UU. en España, salvo que posean la nacionalidad española sin poseer la nacionalidad de EE.UU.

SOCIEDADES

ORDEN EHA/1420/2008, DE 22 DE MAYO (BOE 26-05-2007) [REF. CISS LE322593]

Se aprueban los modelos de declaración del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de no Residentes correspondiente a establecimientos permanentes y a entidades en régimen de atribución de rentas constituidas en el extranjero con presencia en territorio español, para los periodos impositivos iniciados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, se dictan instrucciones relativas al procedimiento de declaración e ingreso y se establecen las condiciones generales y el procedimiento para su presentación telemática, y se modifican otras disposiciones en relación a la gestión de determinadas autoliquidaciones

·Otras materias afectadas: No residentes, IRPF, Patrimonio, Impuesto sobre las Primas de Seguros y Recaudación tributaria

CIRCULAR 3/2008, DE 22 DE MAYO DE 2008 (BOE 10-06-2008) [REF. CISS LE322823]

A entidades de crédito, sobre determinación y control de los recursos propios mínimos

NORMATIVA AUTONÓMICA

CATALUÑA

LEY 4/2008, DE 24 DE ABRIL (BOE 30-05-2008) [REF. CISS LE322671]

Del Libro Tercero del Código Civil de Cataluña, relativo a las personas jurídicas

· Materias afectadas: Sociedades

ISLAS BALEARES

LEY 3/2008, DE 14 DE ABRIL (BOE 20-05-2008) [REF. CISS LE248805]

De creación y regulación de la Agencia Tributaria de las Illes Balears

· Materias afectadas: Gestión tributaria, Inspección tributaria y Recaudación tributaria

En marcha la segunda fase de medidas fiscales para estimular la economía española

El Gobierno ha presentado un nuevo anteproyecto de ley por el que se suprime el gravamen del Impuesto sobre el Patrimonio con efectos desde el 1 de enero de 2008, se generaliza el sistema de devolución mensual en el Impuesto sobre el Valor Añadido, y se introducen otras modificaciones en la normativa tributaria.

Por lo que se refiere al Impuesto sobre el Patrimonio, se establece una bonificación estatal del 100% de la cuota del Impuesto a partir del uno de enero de 2008 y se elimina la obligación de declarar. De este modo, la última declaración del Impuesto sobre el Patrimonio será la que se presente este año, correspondiente al ejercicio 2007. Con esta medida, los contribuyentes se ahorrarán 1.800 millones de euros. También se beneficiarán de esta medida los no residentes, lo que contribuirá a aumentar el atractivo de la inversión en vivienda en España por parte de extranjeros.

El anteproyecto de ley incluye también la implantación de un nuevo sistema de devoluciones del IVA de carácter mensual, al que podrán acogerse alrededor de 1,2 millones de empresas, que ingresarán en torno a 6.000 millones de euros de manera anticipada a lo largo de 2009, sin tener que esperar a recibirlos al momento de presentar la liquidación anual en 2010. Las principales beneficiarias de esta medida serán las empresas de nueva creación y las que realicen inversiones, que verán notablemente mejorada su liquidez a lo largo del próximo año.

Además de estas medidas incluidas en el Plan de Estímulo Económico, el Anteproyecto contempla otras novedades en el ámbito fiscal. Dentro del Impuesto sobre Sociedades, se incluyen determinadas correcciones técnicas encaminadas a incrementar la seguridad jurídica de las empresas ante los cambios introducidos en el Plan General de Contabilidad. Con estas correcciones se aclaran las dudas que se habían suscitado entre las empresas sobre los efectos fiscales de las nuevas normas contables y que llevaron a modificar el sistema de pagos fraccionados del ejercicio 2008.

Se amplía el ámbito de aplicación de las deducciones por I+D+i en el Impuesto sobre Sociedades que, a partir de 2008, podrán aplicarse también las empresas que realizan más del 25% de su actividad investigadora en otro país de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo.

Se elevan las cuantías de los productos que pueden introducirse en el país libres de impuestos. Los viajeros que lleguen vía terrestre podrán introducir mercancías por valor de 300 euros. Si llegan por vía marítima o aérea el importe ascenderá a 430 euros. Si el viajero es menor de 15 años, la cuantía se reduce a 150 euros, en ambos casos.

Tampoco tendrán que pagar impuestos los viajeros que introduzcan en España hasta 4 litros de vino y 16 litros de cerveza.

Aprobadas las normas de declaración del Impuesto sobre Sociedades para el ejercicio fiscal 2007 Como viene siendo habitual, han sido aprobados mediante Orden Ministerial, los modelos y las normas para efectuar la declaración del Impuesto sobre Sociedades correspondientes a los

periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2007.

El Modelo 200 es el de carácter general y su formato es electrónico. Resulta obligatorio para quien no deba utilizar los Modelos 201 o 225. Su forma de presentación es telemática. El plazo de presentación finaliza a los 25 días naturales siguientes a los 6 meses posteriores a la conclusión del periodo impositivo. El pago debe realizarse mediante domiciliación en entidades colaboradoras sitas en territorio español del 1 al 20 de julio de 2008.

El Modelo 201 tiene carácter de declaración simplificada. Puede utilizarse por contribuyentes que cumplan los siguientes requisitos:

- No haber superado el año anterior 6.010.121,04 € de operaciones.
- No estar obligados a incluir determinadas rentas positivas obtenidas por entidades no residentes.
- No encontrarse obligados a llevar contabilidad según normas del Banco de España.
- No estar incluidos en un grupo fiscal.
- No estar obligados al PGC de las empresas aseguradoras.
- Que no determinen Base imponible según régimen de entidades navieras en función del tonelaje.
- Que no sea entidad en régimen de atribución de rentas constituida en el extranjero.
- No encontrarse obligado a tributar por este impuesto conjuntamente a la Administración del Estado y una Administración foral.

La Forma de presentación telemática es obligatoria para sociedades anónimas y sociedades de responsabilidad limitada. Los restantes obligados a presentar este modelo pueden presentarlo telemáticamente o utilizar el módulo de impresión de la AEAT.

El Modelo 225 es aplicable a las sociedades patrimoniales en disolución y liquidación y el Modelo 220 se reserva para los supuestos de consolidación fiscal y grupos de entidades que tributen por este régimen fiscal especial. El formato es electrónico y el plazo de presentación es el de la declaración en régimen de tributación individual de la sociedad dominante o cabecera de grupo. Asimismo, la Orden Ministerial regula la presentación telemática de los Modelos 430 y 480 de Declaración-liquidación y Declaración resumen anual respectivamente, del Impuesto sobre las Primas de Seguro.

Por último, se modifica la Orden Ministerial de regulación de la Declaración de Renta y Patrimonio del ejercicio 2007 para ampliar la presentación de las declaraciones negativas y con devolución del IRPF tanto en las oficinas de la Agencia Tributaria de Cataluña, como en las Oficinas Liquidadoras de Distrito Hipotecario ubicadas en esa Comunidad Autónoma.



CISS
grupo Wolters Kluwer



Tecnológicamente avanzados



Apostando por nuevas tecnologías para cubrir las necesidades de cualquier despacho profesional o empresa.

Asesoría Electrónica - Gestión Contable - Gestión Fiscal
- Gestión Laboral - Gestión de Recursos Humanos

▶ 902 021 022
▶ info@grupocastilla.es
▶ grupocastilla.es

ÚLTIMAS INCORPORACIONES AL FONDO DE LA BIBLIOTECA

Obra	Autor	Edita	Consulta Préstamo
TODO FISCAL 2008	Varios	CISS. Grupo Wolters Kluwers	Préstamow
EL DERECHO PORTUARIO EN LA HISTORIA	Antoni Jordà Fernández	Port de Tarragona	Consulta
GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA NORMA UNE-EN ISO 9001:2000 EN LOS DESPACHOS PROFESIONALES JURÍDICOS, ECONÓMICOS Y/O TRIBUTARIOS	Aenor	Aenor	Consulta
LOS CONTRATOS MÁS UTILIZADOS EN LA EMPRESA	Miguel A. Ferrer, Jon Barrenechea y Ainoa Iriarte	Editorial Deusto	Consulta
ANÁLISIS PRÁCTICO DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Antonio Benavides Vico	Lex Nova	Consulta
LOS BENEFICIOS DEL HUMOR EN EL TRABAJO	Eduardo Jáuregui y Jesús Damián Fernández	ALIENTA	Consulta
EL DEBATE SOBRE LA FLEXISEGURIDAD	Varios	Universidad del País Vasco	Consulta
GUÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Consulta



És un bon CRITERI, ANUNCIA'T

el mitjà més eficaç per arribar al professional **Criteri i TEMIS**



revista del:



IL·LITRE. COL·LEGI OFICIAL
DE GRADUATS SOCIALS
DE TARRAGONA

Gestió de la publicitat:



gestiónCU4TRO
COMUNICACIÓ • DISSENY • PUBLICITAT

Tel. 977 24 59 13 · Fax. 977 24 55 49
Ctra. Pont d'Armentera/Pallaresos, 6 · 43007 Tarragona
gestion@gestion4.net

ESCOLA DE PRÀCTICA PROFESSIONAL

ACTES REALITZATS

Seminari sobre I.R.P.F. i Impost sobre el Patrimoni

Data: 6 de maig de 2008

Ponent: Sr. Roberto Luengo Martín.

Inspector Cap de l'Agència Tributària a Tarragona.

Patrocinadors : Sage Logic Control i Centre Especialitzat en la
Prevenió de Riscos Laborals

Seminari sobre Impost de Societats

Data: 28 de maig de 2008

Ponent: Sr. Roberto Luengo Martín.

Inspector Cap de l'Agència Tributària a Tarragona.

Patrocinadors: TESA i Grupo Castilla

Conferència:

Llei i reglament de subcontractació en el sector de la construcció

Data: 3 de juny de 2008

Ponents: Sr. Josep M. Solanes Segura, director dels Serveis Territorials
de Treball a Tarragona i Sr. José Bernardo Herrero Martín, cap de la
Inspecció de Treball i Seguretat Social a Tarragona.

Patrocinador: MC Mutual

PREVISIONS

Curs de Comptabilitat Bàsica adaptada
a la nova normativa de les NIC

(Curs de llarga durada, inici la segona quinzena de setembre)

Curs sobre Actualització Laboral

(Curs de llarga durada, inici la segona quinzena de setembre)



34

www.graduats-socials-tarragona.org

www.graduados-sociales-tarragona.com

colegio@graduados-sociales-tarragona.com



¡ Consulta en nuestra página web
las últimas novedades laborales
y cualquier información
acerca de nuestro Colegio!

IL·LITRE. COL·LEGI OFICIAL
DE GRADUATS SOCIALS
DE TARRAGONA

La millor Assistència Sanitària per als Col·legiats



MÚTUA
General de Catalunya



ILLUSTRE COL·LEGI OFICIAL
DE GRADUATS SOCIALS DE
TARRAGONA



Un acord en benefici de tots

Informació:
Mútua General de Catalunya de Previsió Social

Tuset, 5-11
08006 Barcelona
Tel. 93 414 36 00

Av. Roma, 14
43005 Tarragona
Tel. 977 25 28 55

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 · Higini Anglès, 10. 43001 TARRAGONA

www.brokergraduadosocial.com

Neix una Gran Mútua



De la fusió de:



activa
mutua 2008

www.activamutua.es

Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social nº 3