Año XLII • Nº 77 • marzo 2022

El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid

Descarga la versión digital de la revista

A FONDO LA REFORMA LABORAL

RD LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE

EVA TORRECILLA HERNÁNDEZ
NUEVA PRESIDENTA DEL COLEGIO

Y ADEMÁS

NOVEDADES TRIBUTARIAS Y DE COTIZACIONES SOCIALES EN EL 2022

TELETRABAJO: LAS EMPRESAS ANTE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR LOS GASTOS

"Luis, ¿cómo me afecta la reforma laboral?"

MEMENTO Social 2022

Responde por ti

10% de descuento
Oferta suscripción en prepublicación

~~170€~~ Solo ahora **153€** PRECIO SIN IVA

El Memento Social te ofrece el análisis más práctico y riguroso de **todas las cuestiones relativas al ámbito laboral y de la Seguridad Social** en un solo volumen.

Incluye el estudio de **todas las abundantes novedades y reformas legislativas del último año**, así como **la más reciente y relevante jurisprudencia**, tanto nacional como europea. Una obra vital para **conocer rápidamente las reformas aprobadas**, qué materias concretas se han visto afectadas y para dominar las consecuencias prácticas de cada reforma.

SUMARIO

2.200 pags. aprox.

Aproximación a la legislación social
Abogados
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
Altos directivos
Artistas y profesionales taurinos
Asistencia sanitaria
Autónomos
Cambio de empresario
Centro de trabajo
Clasificación profesional y movilidad funcional
Conflictos colectivos
Contratación temporal
Contrato de trabajo
Cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales
Deportistas profesionales
Desempleo
Despido y sanciones disciplinarias
Empleados del hogar
Empleados públicos
Empresas de Trabajo Temporal (ETT)
Empresas en dificultades
Especialistas residentes en ciencias de la salud
Extinción del contrato
Extranjeros
Fomento de empleo
Formación profesional para el empleo
Huelga y cierre patronal
Incapacidad permanente
Incapacidad temporal (IT)
Jubilación
Licencias y permisos
Maternidad/Paternidad
Minería del carbón. Régimen Especial de Seguridad Social
Modificación de condiciones de trabajo
Negociación colectiva
Personas con discapacidad
Prestaciones por fallecimiento
Prevención de riesgos laborales
Previsión social complementaria
Procedimiento administrativo sancionador
Procedimiento laboral
Régimen General de la Seguridad Social
Representación de los trabajadores en la empresa
Representantes de comercio
Responsabilidad penal del empresario
Reuniones y asambleas en la empresa
Salario
Seguridad Social
Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)
Sindicatos
Suspensión del contrato de trabajo
Tiempo de trabajo
Trabajo a distancia
Trabajo a tiempo parcial
Trabajo en el campo
Trabajo en el extranjero
Trabajo en grupo, auxilio asociado y común
Trabajo en la mar
Vacaciones
Víctimas de violencia de género y de terrorismo

Información y pedidos: www.efl.es y 91 210 80 00

Cita el código promocional 22627 para beneficiarte del descuento al adquirir esta obra

Editorial

María Antonia Cruz Izquierdo

Apreciados lectores, queridos Graduados Sociales

Felicidades a todos por la elección de Eva Torrecilla como nuestra nueva Presidenta. Una profesional que vive por y para la profesión y lo que os interesa a vosotros le interesa a ella, trabajadora incansable con el mayor conocimiento de la vida institucional y colegial. Su personalidad dinámica y conciliadora hará evolucionar muy positivamente al Colegio en todas las áreas. Graduado Social pura, tiene el mayor reconocimiento a nivel nacional a la hora de representarnos, estando en posesión de la Cruz de San Raimundo de Peñafort de primera clase, el máximo galardón del mundo jurídico. Y paro, porque sé de su modestia: simplemente, todos te queremos y confiamos en ti. Encontraréis una magnífica referencia de su toma de posesión ante el pleno de nuestro Consejo General, con toda la dignidad que nuestro Colegio merece.

Como nueva Directora de la Revista, espero estar a su altura. También veréis que me han hecho un retrato, y me han hecho llorar de la emoción... Muchas gracias a todos por vuestro cariño, apoyo y confianza... y aquí estoy al día siguiente colaborando y dándolo todo, como todos nosotros, cada día, viviendo nuestra profesión de Graduado Social.

En mis primeros años como Graduado, y antes en la Escuela, recuerdo aquellos primeros boletines, y como algunos se convertían en verdaderas guías con datos que me parecían esenciales, y como los paseaba en mi cartera. Hoy, tenemos acceso telemático, y también desde la App del Colegio, y la información fluye mucho más rápidamente, siendo el ritmo de Webinars, seminarios y cursos mucho más frecuente y accesible. Pero he querido imprimir a la revista ese espíritu de lo útil y esencial, donde lo ameno sea complementario, pero que nos lleve a leerla completamente, sea en el despacho, en casa, en el metro o en el juzgado. Esto hace que las opiniones, siempre interesantes, tengan que ser algo más, razonamientos perfectamente fundados y fiables.

Empezamos con un gran reportaje sobre las variaciones de la Reforma Laboral, que nos presenta un cuadro resolutivo con el que ordenar e incorporar todas las informaciones añadidas que vayamos adquiriendo. Que completamos con informaciones de la CEIM y de UGT para cubrir todos los flancos esperables en su evolución. Importantes las nuevas medidas en el funcionamiento del SMAC para este 2022 que tanto nos afectan y tantas dudas han suscitado. Ponemos al día nuevas sentencias de interés y una selección de Convenios Colectivos.

La mediación, tema que se va asentando con muchísima fuerza y en el que estamos llamados a representar un papel esencial, queda reflejada en una exposición de proyectos desde la Junta de Gobierno que os resultarán muy atractivos, junto con la presencia de nuestro Colegio en la entrega de los premios de la Asociación Madrileña de Mediación de la mano de nuestra Presidenta, y nuestra participación una edición más en el Día de la Mediación con IDM, de la que formamos parte. Como temas de fondo siempre a actualizar, presentamos las novedades tributarias y de cotizaciones para 2022.

Como temas de interés, los nuevos programas subvencionados en formación para la recualificación de afectados por ERTE; el análisis de la obligación de abonar los gastos en el teletrabajo; y la reseña de múltiples webinars de actualidad, grupos de trabajo y actividades de las comisiones de trabajo de la Junta de Gobierno. Especial atención a la Comisión de Formación: en ella se aglutinan múltiples actividades de las diversas áreas, siendo misión fundamental del Colegio no sólo informar, sino procurar una formación continua de la máxima calidad. Nuestro Vicepresidente, D. Manuel Rodríguez Noguera, nos comenta estos objetivos con una reestructuración por áreas bajo diversos responsables de la Junta de Gobierno para mejor focalizar los avances en cada materia de interés que genere sinergias entre los interesados y con el propio Colegio. Plantea además los proyectos de implantación de nuevos posgrados universitarios dirigidos e impartidos por el Colegio tras el enorme éxito del de procesal en sus primeras ediciones, y las transformaciones de los nuevos medios tecnológicos en la impartición que ha hecho despegar la situación de pandemia. Cerramos con las reseñas de actividades y la sección cultural que sigue con la serie de musicología a cargo de nuestro Académico, que fuese Director de esta Casa, D. Antonio Mena Calvo.

Por último, no puedo por menos que expresar mi mayor agradecimiento a todos aquellos (magistrados, ponentes, colegiados, entidades colaboradoras, congresistas, personal del Colegio...) que hacen posible año tras año nuestro Congreso de Actualidad Laboral, el cual ha alcanzado ya quince ediciones consecutivas. Y por supuesto, gracias a todo el equipo de redacción por su ilusión y cariño. Espero que os guste.

Un fuerte abrazo

El Graduado
STAFF / SUMARIO

c/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid
Tlf 91 523 08 88
Email:
elgraduado@graduadosocialmadrid.org

DIRECCIÓN:
Mª. Antonia Cruz Izquierdo
DIRECCIÓN JURÍDICA:
Rafael Navarrete Paniagua

CONSEJO DE REDACCIÓN
Mónica Benito Avileo
José Luis Díaz Mira
Antonio Mena Calvo
Cristina Sandu Gherghe
Guillermo Vázquez Ramón

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:
Eva María Blázquez Agudo
María José García Pedreño
Jon López Gurruchaga
Antonio Mena Calvo
Victoria Miravall Fernández
Patricia Nieto Rojas
Servicios de Estudios UGT
Unión Profesional

COORDINACIÓN TÉCNICA:
Carlos Ruiz Sánchez
DISEÑO Y MAQUETACIÓN:
Ismael Ortuño Gómez
IMPRESIÓN:
Medianil Gráfico

Imágenes: Producción propia y Freepick.com

Esta publicación está abierta a toda clase de colaboración sobre temas laborales y sociales y no se hace responsable, ni obligatoriamente se solidariza con lo expresado por los autores.

Distribución gratuita.

SÍGUENOS EN:

5 A fondo la REFORMA LABORAL
RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre
ENTREVISTAS:
LUIS MÉNDEZ
Director Departamento Asuntos Laborales CEIM
FERNANDO LUJÁN
Secretario Confederal de la Comisión Ejecutiva Confederal UGT

24 SMAC
Nuevas medidas de aplicación a partir del 20 de diciembre de 2021

26 ENTORNO JURÍDICO
26 Sentencias de Interés
28 Convenios

30 MEDIACIÓN
30 Gala de Premios AMMI 2021
32 Día de la Mediación
33 Proyectos a corto y medio plazo que el Colegio quiere desarrollar en Mediación

34 RECURSOS HUMANOS
Programa de formación para la recualificación de personas afectadas por erte

38 FISCALIDAD
38 Novedades tributarias y de cotizaciones sociales en el 2022
42 Teletrabajo: Las empresas ante la obligación de pagar los gastos

44 NOTICIAS DEL COLEGIO

58 CULTURA

¿Cuáles son las principales variaciones que introduce la reforma laboral?

La ultraactividad, los contratos de formación y la temporalidad son los principales cambios que aporta la nueva normativa

Patricia Nieto Rojas
Profª Derecho Trabajo y Seguridad Social UNED

En una ajustada votación, el día 3 de febrero de 2022 se convalidó en sede parlamentaria el RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. La norma fue objeto de acuerdo en la mesa de diálogo social y recibió el beneplácito de las organizaciones sindicales y patronales más representativas de este país, no sufriendo el texto ninguna modificación en el trámite parlamentario, debiendo esperar a que en próximos días sea publicado en el BOE el texto de la ley finalmente aprobada. Hasta dicho momento, sirvan estas líneas de presentación de esta reforma, a las que se acompaña una visual documentación, para evidenciar las cuatro líneas de actuación de la misma, a saber:

a) Una apuesta por la estabilidad contractual en relación a la eliminación del contrato fijo de obra, la rebaja en los límites para adquirir fijeza ante la concatenación contractual y un endurecimiento en las sanciones ante el incumplimiento en las modalidades contractuales.

b) Una modificación en el art. 42.6 ET para que en el marco de la subcontratación se garantice a los trabajadores de contratas el convenio sectorial aplicable a la actividad subcontratada.

c) Una reforma del art. 84.2 ET de manera que la prioridad aplicativa del convenio de empresa no podrá tener entre las materias reservadas la cuantía salarial, intentado frenar así la devaluación salarial practicada a través de convenios de empresa, generalmente multiservicios, negociados claramente a la baja.

d) Modificar las reglas en materia de ultraactividad y potenciar la solución autónoma de conflictos ante la existencia de un desacuerdo en la renegociación de un convenio colectivo. La principal novedad en este punto es que, hasta que no se alcance un acuerdo, seguirá aplicándose el convenio expirado.

1 Del contexto en el que surge esta reforma

- Reforma de consenso. Mesa del diálogo social con sindicatos y patronales más representativas.
- Algunas federaciones patronales votaron en contra (sector agrario).
- Aprobada a través de RD Ley (BOE 30.12.2021)
- Cumple con el compromiso del Ejecutivo enunciando en el Plan de Recuperación.
- Compromiso 23. Atajar temporalidad y precariedad de las RRLL
- Apuesta por la modernización de la Negociación Colectiva.
- Tramitación parlamentaria en el Congreso para convalidación.
- El día 3 de febrero de 2022 fue finalmente convalidado este RD Ley en una ajustada votación, con 175 votos a favor y 174 en contra.

2 Novedades en materia de Contratación

- Apuesta por la estabilidad en el empleo. Recupera la redacción primigenia del art. 15.1 ET
  - El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.
  - Admite dos excepciones a esta regla general.
    - Contrato por circunstancias de la producción.
      - Previsibles
      - Imprevisibles
    - Contrato para la sustitución de la persona trabajadora
  - Desaparece el contrato por obra o servicio
  - DF 8ª. Entrada en vigor de la reforma en materia de C. Temporal en 3 meses, esto es, el 30 de marzo de 2022

3 ¿Qué ocurre con los contratos de obra?

- De enero a septiembre de 2021, según la Estadística de Contratos el 40% de los contratos temporales eran por obra.
- Desde la aprobación del RD Ley no se admite como causa de contratación temporal la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, aunque sí se permite cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.
- STS núm. 1137/2020, de 29 de diciembre, dictada por el Pleno de la Sala Cuarta, declara que la decisión de una empresa de externalizar parte de su actividad no genera para la auxiliar una específica causa de temporalidad atendible mediante un contrato de obra o servicio determinado.

4 ¿Qué ocurre con los contratos de obra?

- Respecto de los contratos ya existentes, las disposiciones transitorias primera y tercera prevén que los contratos eventuales, los interinos, los de obra y servicio determinado y los contratos fijos de obra de la construcción celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, continuarán vigentes y rigiéndose por lo dispuesto en el artículo 15.1 ET o por artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, respectivamente, hasta su duración máxima por lo establecido en estas normas.

5 Régimen transitorio

- En la disposición transitoria cuarta se abre una ventana de oportunidad, no prevista originalmente en el acuerdo de 22 de diciembre, para poder celebrar:
- A) Nuevos contratos para obra y servicio determinado
- B) Eventuales por circunstancias del mercado durante el primer trimestre del 2022.
- Dichos contratos se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado (la previa a la reforma) y su duración no podrá ser superior a seis meses.

¿Y la interinidad?

- Olvido del legislador
- O su duración mientras dure la reserva

6 Solo dos causas para contratos temporales

- El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.
  - – circunstancias ocasionales imprevisibles (Contrato por circunstancia de producción imprevisible); y
  - – circunstancias ocasionales previsibles (Contrato por circunstancia de producción previsible).
- Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
- Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

7 Contrato por sustitución

- También podrá celebrarse el contrato de duración determinada para sustituir a personas durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional, así como para cubrir vacantes durante un proceso de selección. En este último supuesto la duración del contrato no podrá exceder de tres meses.
- Novedades:
- Cabe simultanear presencia sustituto y sustituido durante 15 días
- Debe especificarse el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- No necesariamente el mismo puesto

8 Contratos laborales AAPP

- Los apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única están estrechamente vinculados, ya que en el apartado 2 hay la expresa derogación del art. 15.1 a) LET sea cual fuera la norma del ordenamiento jurídico que permitiera su utilización, con mención expresa a la normativa universitaria y de investigación, en concreto la Ley orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades y la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- En cualquier caso, se trata de una derogación diferida en el tiempo, ya que entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE, es decir, el 30 de marzo de 2022.

9 Contratos laborales AAPP

- DA 5ª habilita también a estos empleadores para contratar temporalmente. Se dice que podrán suscribir contratos de duración determinada, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos. También se permite la suscripción de contratos de duración determinada que resulten necesarios para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea.
- DF 2ª modifica el texto refundido de la Ley de Empleo, introduciendo una nueva disposición adicional novena dedicada a los contratos vinculados a programas de activación para el empleo. Hasta 12 meses
- Esta contratación se hará de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

10 Sector construcción

- En cuanto a la adaptación de esta normativa a un sector como el de la construcción, hay que tener en cuenta que en él, los contratos ordinarios serán los indefinidos.
- La empresa, una vez finalizada la obra, deberá ofrecer una propuesta de recolocación a la persona trabajadora, previo desarrollo, si es preciso, de un proceso de formación a cargo de la empresa.
- Si la persona trabajadora rechaza la oferta o motivos inherentes a la misma determinan la imposibilidad de recolocación, por no existir puesto adecuado, se produce la extinción del contrato, con una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo, que es superior a la de 20 días por año que prevé el art. 52 C) Et por amortización del puesto de trabajo.
- Tanto la finalización de la obra como la extinción debe ser comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras.

11 Reglas comunes contratación temporal

- Adquisición de fijeza en tres supuestos:
- Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.
- También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
- Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.
- El nuevo art. 7. 2 LISOS establece:
- «La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas."
- La terminación ordinaria del contrato temporal lleva consigo una indemnización de 12 días por año de servicio o la parte proporcional del mismo, pero la ruptura del contrato de trabajo irregular concertado sin atender a la causa del mismo o en fraude de ley, se desplaza al área del despido y se califica como despido improcedente, con una indemnización de 33 días por año de servicio o su resultado proporcional.

12 Reglas comunes contratación temporal

- Esta modificación se completa con otras, esta vez del artículo 19 de esta misma LISOS, que dispone que igualmente se considerará una infracción grave de las empresas usuarias por cada trabajador afectado cuando se trate de "formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal", por lo que la misma regla se aplica a la contratación temporal directa y a la indirecta (vía ETT).
- Esta nueva forma de calcular la cuantía de las sanciones se ve acompañada con un incremento de éstas, ya que también se incluye una nueva letra g) al apartado 1º del artículo 40 LISOS, de tal modo que las multas quedan así:
- En su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros;
- En su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros;
- En su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros;

13 Penalización contratos de muy corta duración

- Introduce una penalización o malus de importe fijo por cada baja en un contrato temporal, de forma que se sustituye la penalización existente hasta ahora, lineal, por una que introduce un desincentivo mayor cuanto más cortos sean los contratos. (art. 151 LGSS)
- Los contratos temporales inferiores a 30 días tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional cuando se den de baja. Esto supone, además, una penalización creciente (cuantos más contratos cortos, mayor es el desincentivo: con un contrato corto de 10 días la penalización sería de 26 euros; si el mismo tiempo de trabajo se cubriera con dos contratos de cinco días, de 52 euros…).
- Excepcionalmente, esta cotización no se aplicará a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleados de hogar, de la minería del carbón y tampoco a los contratos por sustitución.

14 Contrato formativos

- Se elimina la clásica distinción entre prácticas y formación y aprendizaje.
- Ahora,
- Contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:
- A) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
- B) Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

15 Contrato adquisición práctica profesional

- Los Contratos para la obtención de la práctica profesional podrán celebrarse hasta un máximo de tres (o cinco años en el caso de personas con discapacidad) después de obtenida la certificación.
- Tendrán entre seis meses y un año de duración. Los CC sectoriales, dentro de estos márgenes, podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar
- Límite: No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- ¿Extracurriculares RD 592/2014?

16 Contrato fijo-discontinuo

- Obligatoria forma escrita
- Las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contratos serán colectivo preferente para las acciones formativas.
- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinua
- Los convenios sectoriales podrán establecer bolsas de empleo para favorecer su contratación y para mejorar su formación durante los periodos de inactividad.
- El desplazamiento de la inserción laboral hacia el fijo discontinuo es otro de los elementos positivos en orden a la afirmación de la estabilidad en el empleo (Baylos) .

17 Contratas y subcontratas ¿Mucho ruido?

- Art. 42.6 ET:
- El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. ¿CC Contratas ferroviarias?
- No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84 ET.
- STS 11.6.2020 (Rº. 9/2019): Debe aplicarse el convenio de la actividad efectivamente ejecutada por los trabajadores en la empresa cliente.
- Principio de especialidad. Diferentes textos Convencionales

18 Novedades ERTES

- Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.
- Nueva regulación Fuerza mayor temporal. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras. La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.
- La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo.
- Silencio Positivo: Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.

19 ERTES motivos salud pública

- ERTES que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptivo
- Se trata de una continuación de los ERTES de limitación y de impedimento introducidos durante la crisis COVID, para asegurar su disponibilidad más allá de la vigencia de las normas especiales dictadas durante la pandemia ¿No son aplicables reglas interlocución art. 23 RD Ley 8/2020?
- ERTES COVID. DA 3ª establece que seguirán vigentes y rigiéndose por su normativa propia hasta el día 28 de febrero de 2022

20 Mecanismo RED (Cíclico o sectorial. Art. 47 BIS)

- Se activa por acuerdo de Consejo de Ministros a propuesta de los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones previo informe de Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.
- Una vez aprobado en Consejo de Ministros, las empresas pueden solicitar su activación de manera voluntaria a la autoridad laboral tras informar a las organizaciones sindicales y patronales a a través de la «Comisión tripartita del Mecanismo RED».
- Tienen condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y de protección social para los trabajadores.
- Todas las empresas que desarrollen actividades formativas tendrán derecho un incremento de crédito para la financiación de la formación.

21 Bonificaciones Mecanismo RED

- MODALIDAD RED CÍCLICO (1 AÑO+ 2 PRÓRROGAS 6 MESES)
- Se establecen exoneraciones del 40% que resultarán de aplicación exclusivamente cuando la empresa desarrolle acciones formativas.
- La empresa está obligada a presentar un plan de recualificación que incluya la realización obligatoria de acciones de formación para posibilitar la recolocación en otro puesto o en otras empresas-
- Trabajadores no situación legal de desempleo
- Protección social de los afectados por la aplicación del Mecanismo RED
- Introduce una nueva prestación pública, que será financiada por el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
- Este derecho no depende de la acreditación de un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.
- Podrán ser beneficiarios de ella también los socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado

22 Negociación colectiva

- Prioridad aplicativa CC empresas. Se elimina la cuantía salarial del listado
- Ultraactividad
- Disposición Transitoria 6ª su efecto podría ser diferido:
- «1. Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el presente real decreto-ley resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley.
- 2. Las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.
- 3. Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores por la presente norma en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de esta disposición».

23 Ultraactividad

- Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.
- Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Cuadro comparativo

Principales contenidos modificados por Real Decreto-Ley 32/2021

(convalidación 3 de febrero de 2022)

En materia de negociación colectiva y convenios colectivos

E.T.	REGULACIÓN ANTERIOR	REAL DECRETO-LEY 32/2021
Art. 84.2 Concurrencia	Prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa. f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.	Se elimina la prioridad aplicativa respecto a la cuantía del salario base y complementos (la actual letra a)). El resto se mantiene. **IMPORTANTE:** Se establece régimen transitorio para los convenios existentes cuando se publique la nueva norma, de forma que les sea de aplicación cuando pierdan vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año. No compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas. En el plazo de 6 meses deben adaptarse los textos de los convenios (DT sexta RDL 32/2021).
Artículo 86 Vigencia	**Ultraactividad** con fecha finalización. Tras un año desde la denuncia del convenio colectivo sin nuevo convenio o laudo arbitral, aquel pierde su vigencia, salvo pacto en contrario. En tal supuesto se aplica, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior de aplicación.	**Ultraactividad plena** Transcurrido el proceso de negociación sin alcanzar acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo (art. 86.4 ET). Los convenios denunciados a la fecha de entrada en vigor de RDL, en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos del nuevo artículo 86.3. (DT séptima RDL 32/2021)

Entrada en vigor de la nueva regulación: el 31 de diciembre de 2021, excepto las siguientes disposiciones que entrarán en vigor a los tres meses de esta fecha:

Artículo 11 ET;

Artículo 15 ET (sin perjuicio de la DT tercera sobre contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021);

Artículo 16 ET;

Apartado siete del artículo tercero, por el que se introduce, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una nueva disposición adicional cuadragésima primera, de medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores;

Apartado nueve del artículo tercero, por el que se introduce, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una nueva disposición adicional cuadragésima tercera, sobre cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia;

Apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única del RDL 32/2021.

Otras materias

Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47 y 47 bis	Las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada persona afectada, con el objetivo de mejorar competencias profesionales y empleabilidad. A través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002 u otro sistema de formación acreditada. (Nueva Disposición adicional vigesimoquinta).
Modificación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción	Consideración de contratos indefinidos los tengan por objeto tareas o servicios vinculados a obras de construcción. Podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora. Obligación para la empresa de efectuarle propuesta de recolocación. Información a RLT, comisiones paritarias o, en su defecto, sindicatos representativos del sector. (Disposición adicional tercera).
Ley General de la Seguridad Social	**Incremento cuota empresarial** por cada baja de trabajadores por cuenta ajena con contrato de trabajo de carácter temporal (no aplicable a trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios) (art. 151 LGSS). **Beneficios en la cotización** a la Seguridad Social aplicables a ERTE y a los Mecanismos RED. (Nuevo artículo 153 bis; Nueva disposición adicional cuadragésima cuarta LGSS).
Protección de las personas trabajadoras afectadas por Mecanismo RED	**Prestación del mecanismo RED** (Nueva Disposición adicional cuadragésima primera LGSS): Hasta la finalización del período de aplicación. Cuantía 70% base reguladora. No consume protección desempleo. No precisa periodo carencia.
Modificación Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de FP para el empleo en el ámbito laboral	Las empresas que formen a personas afectadas por ERTE de art. 47 ET o Mecanismo RED de art. 47 bis, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, según tamaño de la empresa.
Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social *[art.6.5; art.7.2; art.7.14; art. 8.3; nuevo apdo.20 art.8; art.18.2 c); nueva letra f) art. 18.2; art.19.2 b); nueva letra g) art. 19.2; art. 19 bis.1 b); art.19 ter.2 b); nueva letra h) art. 19 ter.2; nueva letra c bis) art. 40.1]*	Endurecimiento de las infracciones y sanciones. Entre otras modificaciones: ➢ Transgredir la normativa sobre contratación, constituye infracción grave considerándose con la nueva redacción que se comete **una infracción por cada persona trabajadora afectada.** ➢ Formalizar **nuevas contrataciones** incumpliendo la prohibición establecida en **situación de ERTE** se tipificará como infracción (una por cada persona contratada). ➢ Efectuar **nuevas externalizaciones** de actividad incumpliendo la prohibición establecida **en situación de ERTE** **En relación a las ETT,** cuando se formalicen contratos de puesta a disposición fuera de los supuestos legalmente permitidos, se considerará cometida **una infracción por trabajador afectado.** Igual infracción comete la **empresa usuaria.** Para estos supuestos, también para la no realización previa de la preceptiva evaluación de riesgos, tipificados como infracciones graves, la sanción prevista es multa de entre 1000 y 10.000 euros.
Estatuto del Becario *DA segunda RDL 32/2021*	En el plazo de 6 meses el Ministerio de Trabajo y Economía Social convocará a las organizaciones sindicales y empresariales. más representativas.
Protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas *DF sexta RDL 32/2021*	Se modificará el nivel asistencial para el acceso a los subsidios por desempleo, en mismas condiciones y derechos que el resto.
Protección de las personas trabajadoras menores, en materia de seguridad y salud *DF quinta RDL 32/2021*	En el plazo de 3 meses el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a los menores para elaboración de un reglamento sobre las peculiaridades que les afectan
Particularidades sobre sector público	Se deroga la DA decimosexta del ET que permite la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.

LUIS MÉNDEZ

DIRECTOR DEPARTAMENTO ASUNTOS LABORALES CEIM

¿Por qué era necesaria esta reforma si los indicadores señalan que se está creando empleo?
Las ideas principales de la reforma han sido la extensión de la contratación indefinida, para reducir nuestra tasade temporalidad, y facilitar la contratación juvenil, para reducir nuestra tasa de paro juvenil. Ambos compromisos derivan del acuerdo del Gobierno nacional con la Unión Europea. Sin embargo, ciertamente es previsible que se pueda lograr el primer objetivo con el texto de la reforma, pero el segundo suscita más dudas en cuanto a la previsible eficacia.

El mercado laboral español presenta una amplia relación de problemas endémicos como son la temporalidad, la precariedad, una alta tasa de paro… ¿qué va a corregir la reforma de toda esta problemática?
En primer lugar, las Organizaciones Empresariales deseamos precisar que "precario" solamente es el desarrollo de actividades en economía sumergida. Todo trabajo en condiciones de legalidad (laboral y de Seguridad Social) tiene idéntica dignidad, relevancia y reconocimiento. Dicho esto, la reforma claramente apuesta por reducir la temporalidad, pero no aporta elementos de productividad o competitividad que puedan ayudar a crear puestos de trabajo. Para ello, se necesitarían políticas fiscales y económicas favorables a la inversión, el ahorro y la iniciativa privada.

Desde el punto de vista de la patronal, ¿en qué han cedido los empresarios? ¿En qué pueden salir perdiendo las empresas?

La reforma claramente apuesta por reducir la temporalidad, pero no aporta elementos de productividad o competitividad que puedan ayudar a crear puestos de trabajo.

En nuestra opinión, casi todas las medidas introducidas acarrearán costes a medio y largo plazo, ya que no ha flexibilizado la modificación sustancial de condiciones de trabajo, pero se hará necesario un incremento de la contratación indefinida, que tiene costes más elevados en caso de extinción. Por tanto, la principal cesión ha sido incrementar los pasivos de las empresas. También se ha cedido en la prórroga de la ultraactividad de los convenios o en la limitación del llamado encadenamiento de contratos de duración determinada.

¿Ha sido la temporalidad el mayor obstáculo para el acuerdo?
Aunque no he estado en la Mesa de Negociación, estimo que más difícil

ha sido acomodar a los agentes sociales y al Gobierno en relación con la regulación de la subcontratación, ya que borradores iniciales eran altamente preocupantes en relación con la propia existencia de la figura y, por tanto, del respeto a la libertad de empresa reconocida en el artículo 38 del texto constitucional.

Los datos exponen que somos el primer país en paro. ¿Cómo vamos a corregir esta realidad?
Como he indicado antes, solamente las empresas pueden crear puestos de trabajo. Si siguen aumentando los costes laborales, las cotizaciones sociales, los costes energéticos y los impuestos, obviamente no podrá agilizarse la contratación. Necesitamos políticas muy diferentes a las que está acometiendo en materia económico y fiscal el Gobierno nacional.

La reforma quiere poner muchas trabas a la contratación temporal, pero apenas hay incentivos para los indefinidos. ¿Considera que se frenará la contratación aún habiendo recuperación económica?
El extraordinario dinamismo económico de España y, en particular, de Madrid, potenciará, a pesar de todas las dificultades impositivas, la creación de empleo, siempre que la pandemia lo permita. Está claro, sin embargo, que ninguna de las medidas introducidas en la reforma va en el camino de incentivar la contratación, sino en de suponer más costes en caso de extinción, al abogar de forma muy clara por la contratación de forma indefinida.

Resulta evidente que un empresario se lo piensa más antes de hacer un contrato indefinido que uno temporal. Por ejemplo, sigue habiendo empresas que dan de baja a los trabajadores el viernes y los dan de alta el lunes aún sabiendo que se penalizan sus cotizaciones sociales ¿Por qué se sigue haciendo? ¿Va a corregirse esta práctica?
La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social lleva mucho tiempo realizando campañas efectivas para detectar posibles abusos en la contratación temporal, con nuestro apoyo. No obstante, en la gran mayoría de las ocasiones, la contratación de duración determinada tiene su causa perfectamente legal y, siempre que sea así, debe continuar pudiéndose realizar sin problema.

> La recepción de parte de los fondos europeos estaba condicionada a una reforma en línea con la reducción de la temporalidad y el apoyo a empleo joven. Es posible que la reforma consiga el primer objetivo, quedando pendiente el segundo.

Prorrogar el salario mínimo en 2022 ¿es un guiño a las organizaciones empresariales para haber podido lograr el acuerdo?
Lamentablemente esta prórroga parece muy puntual, puesto que ya el Gobierno nacional anuncia que emprende el período de consultas para aprobar por Decreto el nuevo SMI.
Para ustedes ¿queda algo pendiente con la reforma?
CEIM considera que la reforma es mucho menos lesiva que lo anunciado en borradores iniciales y reconoce el extraordinario papel de CEOE en la negociación. Sin embargo, entendemos que se ha perdido la oportunidad de afrontar los verdaderos problemas del mercado de trabajo y no introduce ningún elemento de flexibilidad que permita adaptarse a las variaciones de la economía.

¿Qué papel ha jugado la Comisión Europea en todo el proceso negociador? Cuando hablamos de los cambios aprobados, se utiliza el término 'europeizar' el mercado laboral ¿qué quiere decir esto? ¿en qué se va a traducir en nuestro país?
Como señalé al principio, la recepción de parte de los fondos europeos estaba condicionada a una reforma en línea con la reducción de la temporalidad y el apoyo a empleo joven. Es posible que la reforma consiga el primer objetivo, quedando pendiente el segundo.

¿Cuándo cree que se notarán los efectos de la reforma laboral?
La derogación del contrato eventual y del de obra y servicio es totalmente disruptiva. Los efectos ya se están notando en forma de reuniones internas de las empresas, también en ocasiones con la representación de los trabajadores, para acometer los necesarios cambios para adaptarse al nuevo marco.

Una vez que la reforma es ya una realidad ¿Quién va a tirar del carro para que se cumplan sus expectativas?
Corresponde a todos los firmantes hacer lo posible porque se entienda y se aplique la reforma y en ello estamos comprometidos, como parte de CEOE.

FERNANDO LUJÁN

SECRETARIO CONFEDERAL DE LA COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL UGT

¿Era imprescindible acometer la reforma ahora, en un momento donde los indicadores señalan que se está creando empleo?
No sólo era imprescindible si no que se ha retrasado más tiempo del que nos hubiera gustado. Los índices de temporalidad y de precariedad que existen en España no son asumibles ni equiparables a nuestros socios europeos. El índice de temporalidad en España supera el 27%, y la precariedad ha supuesto la aparición de una figura que nos debería de avergonzar: el trabajador pobre. Nuestra opinión es que la creación de empleo es debido a los planes de recuperación de la Comisión europea, y a las políticas de expansión del Banco Central Europeo. El apoyo al mantenimiento del empleo que supuso los VI ASDE, firmado por los sindicatos , el gobierno y las asociaciones patronales, han sido los verdaderos sostenes del empleo y no la reforma de 2012 que trajo precariedad, temporalidad y facilidad para el despido. Además la estadística de creación de empleo hay que destacar que empleo el empleo que se crea aun no es de calidad, lo que hace más necesaria si cabe la reforma de 2021. Sostener que la reforma de 2012 crea empleo es igual que sostener que la legislación de la primera época de Zapatero, 2007, creaba empleo. Y fue en ese año cuando se batió el récord de menor desempleo , el 7%.

¿Estima que este acuerdo refleja las prioridades y objetivos de la mayor parte de la población española?
Sin lugar a dudas. El acuerdo va destinado a combatir la precariedad, a reducir la temporalidad y a introducir mecanismos de flexibilidad interna en las empresas alternativas a la extinción masiva de contratos. En definitiva, a equiparar las condiciones laborales a las del resto de Europa, que ya nos había llamado la atención, sentencia del TJUE de 24 de junio de 2021, por ejemplo, del abuso de la contratación temporal en nuestro país.

Los índices de temporalidad y de precariedad que existen en España no son asumibles ni equiparables a nuestros socios europeos

El mercado laboral español está aquejado por la temporalidad y por los bajos salarios ¿cree que esta reforma va a solucionar estos problemas?
A eso va destinado el acuerdo , a combatir la precariedad y reducir la temporalidad. Creemos que las medidas acordadas, la reformulación de la contratación laboral, la prevalen-

cia del convenio del sector, y la preferencia de este en la subcontratas van en la dirección correcta.

¿Ha sido la temporalidad el mayor obstáculo para el acuerdo?
Un acuerdo es fruto de concertación y equilibrios, y su resultado final debe ser analizado en conjunto. En los objetivos de combatir la precariedad y reducir la temporalidad ha habido bastante consenso entre todos los interlocutores sociales que hemos participado en la mesa de modernización del mercado de trabajo.

¿En qué medidas considera que hay que poner el acento para mejorar la precariedad?
La simplificación de los contratos, unido a la reducción del tiempo máximo de la contratación temporal, el incremento de las cotizaciones en los contratos de duración menor de 30 días, en el equilibrio de la negociación colectiva, en la prioridad del convenio sectorial en materia salarial, en la aplicación de la referencia del sector en las subcontratas y por último en el papel de la inspección de trabajo.

La reforma quiere poner muchas trabas a la contratación temporal, pero apenas hay incentivos para los indefinidos. ¿Considera que se frenará la contratación aun habiendo recuperación económica?
Mi percepción es que la contratación laboral se produce cuando existen necesidades de empleo en las empresas, una mayor demanda. Lo que realmente aumenta y mejora el empleo es , junto a las expansiones económicas empresariales , una mayor productividad que mejore los productos y servicios que se pretenden colocar en el mercado. No es posible una mayor productividad sin empleos estables, dignos y con la suficiente formación. Ese es el mejor estimulo que puede tener un empresario para contratar: mejores empleos que supongan mejor productividad.

La nueva legislación equilibra las partes que intervenimos en la negociación colectiva

¿Por qué las organizaciones sindicales no han presionado para recuperar la indemnización por despido? ¿Se ha hecho lo suficiente para elevar la protección por despido?
No hemos negociado el despido porque no estaba en el plan de recuperación , transformación y resiliencia que fue presentado por el gobierno de España ante las autoridades europeas en abril y aprobado por la comisión en julio. Se trataba de cumplir con los hitos comprometidos . Nosotros no hemos renunciado a seguir negociando los aspectos, como este del despido, que no lo han sido y que, por lo tanto, siguen pendientes. Lo seguiremos intentando este año. A nuestro juicio, España no cumple, en relación al despido, los estándares de la Carta Social Europea Revisada ni del Convenio 158 de la OIT .

La negociación con el Gobierno ha finalizado y ahora toca subir la exigencia en los convenios colectivos ¿cómo se va a ejecutar?
La nueva legislación equilibra las partes que intervenimos en la negociación colectiva. Nosotros vamos a negociar, a intentar acordar y si llega el caso , presionar.

¿Ha sido una cesión a la patronal el hecho de prorrogar el salario mínimo en 2022?
El compromiso del gobierno es que el SMI debería estar , con efectos de 1 de enero de 2022, a 1.000 euros y antes de que finalice la legislatura se debe cumplir lo señalado en la carta social europea que establece la cuantía del SMI en el 60% del salario medio. Nosotros, y los expertos del Ministerio de Trabajo, fijamos esa cantidad en 1.063 euros por 14 pagas. Vamos a exigir el cumplimiento de los compromisos.

Su Secretario General, Pepe Álvarez ha manifestado que UGT tiene como objetivo para 2022 presionar más a CEOE para lograr un acuerdo de salarios y que centrará su acción en las mujeres y los jóvenes ¿Cómo se van a materializar estos objetivos?
Iniciaremos las negociaciones del Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, VI AENC, e iremos viendo de qué forma vamos materializando sus resultados. Desde el año 2008 los trabajadores hemos perdido casi un 20% de poder de compra.

Pactada ya la reforma laboral queda pendiente también el procedimiento de los ere ¿Puede adelantarnos algo al respecto?
Como he señalado, para nosotros la reforma es un primer paso. Hay aspectos , como ese que señala, que están dentro de nuestras reivindicaciones , a las que no hemos renunciado.

¿Cuándo cree que se notarán los efectos de la reforma laboral?
Este mismo mes habrá trabajadoras y trabajadores que verán incrementada su nómina con la prevalencia del convenio del sector en materia salarial. La reducción significativa de los índices de temporalidad se empezaran a notar según vaya avanzando su entrada en vigor.

Nuevas medidas de aplicación a partir del 20 de diciembre de 2021

Funcionamiento del SMAC en cumplimiento de la Orden 1244/2021 de 1 de octubre de la Consejería de Sanidad

El Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la Comunidad de Madrid ha dictado nuevas medidas de aplicación, las cuales han entrado en funcionamiento el pasado 20 de diciembre, para la celebración de actos de conciliación en aplicación de las medidas y recomendaciones de salud pública como consecuencia de la situación y evolución del coronavirus (COVID-19). Este conjunto de medidas se llevarán a cabo atendiendo a las diversas tipologías

Reclamaciones de despido, despido y cantidad y sanción, sometidas a plazo de caducidad y no sujetas a las excepciones del artículo 64 de la Ley 36/2011 de la Jurisdicción Social.

En estos supuestos se realizarán actos de conciliación con cita, la cual se podrá obtener:

Si la papeleta de conciliación se presenta TELEMÁTICAMENTE a través de la OFICINA VIRTUAL, el interesado podrá elegir día y hora de la cita en el momento de presentar la misma.

Si la papeleta SE PRESENTA POR CUALQUIER OTRO MEDIO (en el Registro de la Dirección General de Trabajo, en cualquier otro Registro presencial, por correo administrativo o por otros Registros electrónicos distintos de la Oficina Virtual) la cita se asignará automáticamente por la aplicación sin posibilidad de elección, la cual será notificada a las partes mediante correo físico o notificación telemática.

Reclamación por cantidad, derechos, extinción del contrato por voluntad del trabajador, extinción del contrato por voluntad del trabajador con reclamación de cantidad, etc.

En los supuestos en que la reclamación esté sometida a plazo de prescripción SOLO se realizarán actos de CONCILIACIÓN SI PUDIERA DARSE LA POSIBILIDAD DE ACUERDO entre las partes, evitando con ello la vía judicial y salvaguardando los respectivos derechos. Para ello deberá presenta papeleta de conciliación presencial o telemáticamente.

Una vez presentada la papeleta a través del enlace Cita para celebrar acto de conciliación para reclamaciones sometidas a plazo de prescripción podrá solicitar cita para el acto de conciliación.

Con la selección del día y hora para celebrar el acto de conciliación el solicitante asume el compromiso de avisar a la otra parte. Si llegado el día de la conciliación una de las partes no comparece o las partes no llegan a un acuerdo, el acto se entenderá por no celebrado y el expediente continuará su tramitación conforme al artículo 65 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Cita para celebrar el acto de conciliación si pudiera darse acuerdo para las reclamaciones de despido, despido y cantidad y sanción

Para ello deberá presenta papeleta de conciliación presencial o telemáticamente. Se asignará cita para celebrar el acto de conciliación por el sistema, no obstante, si pudiera darse el acuerdo entre las partes, se podrá adelantar la cita a través del enlace Cita para celebrar acto de conciliación para reclamaciones sometidas a plazo de prescripción podrá solicitar cita para el acto de conciliación.

Con la selección del día y hora para celebrar el acto de conciliación el solicitante asume el compromiso de avisar a la otra parte. Si llegado el día de la conciliación una de las partes no comparece o las partes no llegan a un acuerdo, el acto se entenderá por no celebrado y el expediente continuará su tramitación conforme al artículo 65 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social y deberá acudir a la cita del acto de conciliación en las reclamaciones sujetas a caducidad.

Supuestos en los que no pueda celebrarse el acto de conciliación

Se emitirá certificación que acreditará que se ha presentado la solicitud de conciliación y que no ha sido posible la celebración del acto, TRANSCURRIDOS 30 DÍAS HÁBILES DESDE LA PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD, dándose por terminado el procedimiento y cumplido el trámite, conforme lo establecido en el artículo 65 de la Ley 36/2011 de la Jurisdicción Social.

SIN PERJUICIO DE LO ANTERIOR, SE RECUERDA LA NECESIDAD DE INTERPONER LA DEMANDA JUDICIAL ANTES DE QUE TRANSCURRAN LOS PLAZOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 36/2011 DE 10 DE OCTUBRE

Para cualquier duda pueden contactar con el SMAC:
gestioncitassmac@madrid.org

Para más información...

Podrá descargarse el certificado en el enlace Como obtener el certificado de finalización procedimiento SMAC
https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/espacio-smac#descarga-certificado-finalizacion-procedimiento-smac

Sentencias de Interés

Rafael Navarrete Paniagua
Dirección Jurídica "El Graduado"

Tribunal Supremo

Septiembre de 2.021.

Nº de Resolución: 856/2021
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Nº Recurso: 1864/2018
Fecha: 07/09/2021

RESUMEN: Extinción del contrato por causas objetivas, declarado improcedente por defecto de forma. Opción por la readmisión y debate sobre su regularidad. Nuevo despido por las mismas causas que acaba siendo declarado procedente.

Nº de Resolución: 873/2021
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
Nº Recurso: 1692/2020
Fecha: 08/09/2021

RESUMEN: Incompetencia funcional. Abono del plus de «horas de sábado productividad» y «plus de automatización» durante el periodo vacacional. Cuantía reclamada inferior a 3000 euros y valoración de la inexistencia de afectación general. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 880/2021
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
Nº Recurso: 652/2018
Fecha: 14/09/2021

RESUMEN: Propia actividad: responsabilidad salarial de la empresa principal regulada en el art. 42 ET. La principal contrató con una empresa el servicio de comedor en los centros docentes públicos. Se declara la responsabilidad solidaria de la empresa principal.
Nº de Resolución: 887/2021
Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Nº Recurso: 2/2020
Fecha: 14/09/2021

RESUMEN: Conflicto colectivo. Naturaleza de los tickets restaurante, tras ser monetizados. Inclusión del importe de los mismos a efectos de fijar el complemento de IT hasta el 100% de las percepciones salariales. Alcance del escrito de impugnación.

Nº de Resolución: 921/2021
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
Nº Recurso: 1539/2020
Fecha: 21/09/2021

RESUMEN: Jubilación activa de autónomos societarios: no se causa el derecho a compatibilizar el 100% de la pensión de jubilación. Aplica doctrina

---

Nº de Resolución: 925/2021
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Nº Recurso: 75/2020
Fecha: 22/09/2021

RESUMEN: Impugnación de actos administrativos enmarcados en el artículo 2.n LRJS (aportación económica al Tesoro Público por despido colectivo). Cuantía inferior a 150.000 €. Irrecurribilidad de la sentencia dictada en instancia por el TSJ. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 929/2021
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Nº Recurso: 106/2021
Fecha: 22/09/2021

RESUMEN: Despido colectivo de hecho. Cambio de contratista para la limpieza integral de varios establecimientos hoteleros (Paradores)

Nº de Resolución: 933/2021
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN
Nº Recurso: 92/2021
Fecha: 23/09/2021

RESUMEN: Despido colectivo de hecho. Lo constituye, cuando se despide improcedentemente a 34 trabajadores en una plantilla de 180 y se extinguen sin causa 6 contratos temporales. Se considera abusiva la extinción simultánea de otros 25 contratos por la supuesta no superación del período de prueba. Aplica doctrina.

Octubre de 2.021

Nº de Resolución: 988/2021
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO
Nº Recurso: 4736/2018
Fecha: 06/10/2021

RESUMEN: Jubilación. Base reguladora. Pensión de jubilación. Sucesión empresas. Infracotización por parte de empresa cedente. Responsabilidad de la cesionaria en orden al pago de la diferencia resultante de computar lo infracotizado. Reitera doctrina.

Nº de Resolución: 1013/2021
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
Nº Recurso: 4088/2018
Fecha: 14/10/2021

RESUMEN: JUBILACIÓN ANTICIPADA: cierre de la empresa. Despido tácito declarado improcedente por senten-

cia judicial. Situación equivalente a la extinción al cese del trabajo no imputable a la libre voluntad del trabajador. Derecho a la jubilación anticipada.

Nº de Resolución: 1018/2021
Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Nº Recurso: 3769/2018
Fecha: 18/10/2021

RESUMEN: Pacto de no competencia postcontractual: nulo. Se acordó compensación de 35 euros al mes previéndose indemnización por incumplimiento de 24 meses de salario: no es compensación adecuada ex art. 21.2 ET.

Nº de Resolución: 1045/2021
Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Nº Recurso: 160/2021
Fecha: 20/10/2021

RESUMEN: DESPIDO COLECTIVO: legitimación activa para impugnarlo. La tienen el Comité de Empresa, la representación unitaria,la sindical con suficiente implantación en la empresa o la comisión "ad hoc". No la tienen los miembros del Comité de forma individualizada.

Nº de Resolución: 1057/2021
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
Nº Recurso: 4628/2018 - Fecha: 26/10/2021

RESUMEN: Clasificación profesional y reclamación de cantidad. Ascenso por desempeño de funciones de categoría superior. Improcedencia del ascenso por impedirlo el sistema de promoción previsto en convenio. Reconocimiento de diferencias salariales. Reitera doctrina

Nº de Resolución: 1061/2021
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Nº Recurso: 3127/2018
Fecha: 27/10/2021

RESUMEN: RCUD. Abogada contratada por MUTUA MADRILEÑA para los juicios de faltas (accidentes de circulación) que interesa la resolución de su contrato (art. 50 ET). Naturaleza de la relación: Falta de contradicción.
Noviembre de 2.021.

Nº de Resolución: 1099/2021
Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Nº Recurso: 5050/2018
Fecha: 10/11/2021

RESUMEN: Pensión de jubilación. Cálculo de la base reguladora del trabajador al que se le reconoce pensión de jubilación activa, en el periodo en el que el trabajador estuvo exonerado de cotizar por llevar más de 35 años cotizando al RGSS y tener cumplidos 65 años, dándose la circunstancia de que el trabajador al cumplir 65 años se dio de alta en el RETA. Reitera doctrina SSTS de 13 de diciembre de 2017, recurso 632/2016 y 21 de febrero de 2018 recurso 1713/2016.

Nº de Resolución: 1126/2021
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Nº Recurso: 3226/2018
Fecha: 17/11/2021

RESUMEN: Prestación de IT por contingencias comunes tras otro proceso de IT derivada de accidente de trabajo durante el cual se produjo la extinción del contrato. No procede el reconocimiento de la nueva prestación por no estar en alta ni en situación asimilada.

Nº de Resolución: 1143/2021
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Nº Recurso: 87/2019
Fecha: 23/11/2021

RESUMEN: INCAPACIDAD TEMPORAL: recaída. Prestación económica. Similar patología. No transcurso de 180 días entre el primer y el segundo proceso de IT. No justificación INSS sobre la posibilidad de recuperar la capacidad laboral. Tiene Derecho a la prestación.

Nº de Resolución: 1158/2021
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
Nº Recurso: 2083/2020
Fecha: 24/11/2021

RESUMEN: SUCESIÓN DE EMPRESAS: convencional o legal. Se discute si la empresa entrante y saliente responden solidariamente por deudas, cuando el convenio colectivo excluye esa posibilidad. Si se acude al art. 44 ET, corresponde al actor acreditar la subrogación.

Nº de Resolución: 1173/2021
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN
Nº Recurso: 1793/2019
Fecha: 30/11/2021

RESUMEN: Competencia funcional. Sanción por temeridad. No cabe recurso de suplicación contra la misma, cuando no cabe contra la reclamación principal, por cuanto su naturaleza es accesoria a la principal.

Diciembre de 2021

Nº de Resolución: 1178/2021
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
Nº Recurso: 894/2019
Fecha: 01/12/2021

RESUMEN: Pacto de no competencia postcontractual. Cláusula penal consistente en abonar el doble de lo percibido en caso de incumplimiento del pacto. Es desproporcionada en el presente supuesto.

Nº de Resolución: 1246/2021
Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Nº Recurso: 3340/2019
Fecha: 09/12/2021

RESUMEN: Extinción del contrato de trabajadora embarazada durante el periodo de prueba. No es válida la fijación por escrito del periodo de prueba en el que se hace constar que su duración será "según convenio o artículo 14 del ET".

Nº de Resolución: 1244/2021
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
Nº Recurso: 1253/2019
Fecha: 09/12/2021

RESUMEN: Despido Disciplinario improcedente. Miembro del Comité de seguridad y salud, nombrado por la empresa para representarla, no goza de garantías consistentes en la tramitación de expediente contradictorio y en la atribución de la opción al trabajador.

Resumen Sentencias elaborado por *Rafael Navarrete para el Colegio de Graduados Sociales de Madrid.*
Fuente: CENDOJ del Tribunal Supremo

Convenios

Información elaborada por LEFEBVRE INTELIGENCIA JURÍDICA

1.- Convenio Colectivo de Zelenza Sistemas de Información, S.A., 2022-2024. (BOCM 3/2022 de 5 de Enero de 2022) (Código: 28103211012021)

Resolución de 14 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Zelenza Sistemas de Información, S. A. (código número 28103211012021).

2.- Convenio Colectivo de Servicios Entrega y Manipulados (SEM), 2021-2022. (BOCM 304/2021 de 22 de Diciembre de 2021) (Código: 28014352012008)

Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Servicios Entrega y Manipulados (SEM) (código número 28014352012008).

3.- Convenio Colectivo de Telefónica Broadcast Services, S.L.U., Supersport Televisión, S.L., UTE, 01/10/2021-30/06/2023. (BOCM 303/2021 de 21 de Diciembre de 2021) (Código: 28103202012021)

Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Telefónica Broadcast Services, S. L. U., Supersport Televisión, S. L., UTE (código número 28103202012021).

4.- Convenio Colectivo de Iveco España, S.L., 2021-2023. (BOCM 289/2021 de 4 de Diciembre de 2021) (Código: 28011901012002)

Resolución de 17 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Iveco España, S. L. (Código número 28011901012002).

5.- Convenio Colectivo de Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L., 2021-2023. (BOCM 288/2021 de 3 de Diciembre de 2021) (Código: 28102172012018)

Resolución de 18 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S. L. (código número 28102172012018).

6.- Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Real Madrid Club de Fútbol (excluidos fijos discontinuos). (BOCM 277/2021 de 20 de Noviembre de 2021) (Código: 28011640012002)

Resolución de 25 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acta de 21 de julio de 2021, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Real Madrid Club de Fútbol (excluidos fijos discontinuos) (código número 28011640012002).

7.- Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid, 2021-2022. (BOCM 277/2021 de 20 de Noviembre de 2021) (Código: 28002085011981)

Resolución de 5 de noviembre de 2021, de la Dirección

General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas, suscrito por la Asociación Empresarial de Hostelería, la Asociación Madrileña de Empresas de Restauración y la Asociación de Empresarios de Ocio Nocturno de la Comunidad de Madrid y por la representación sindical de la Federación de Servicios de CC OO de Madrid y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Madrid (código número 28002085011981).

8.- Convenio Colectivo de Liceo Francés de Madrid. (BOCM 271/2021 de 13 de Noviembre de 2021) (Código: 28101012012015)

Resolución de 21 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Liceo Francés de Madrid (código número: 28101012012015).

9.- Convenio Colectivo de Madera de la Comunidad de Madrid. (BOCM 270/2021 de 12 de Noviembre de 2021) (Código: 28002235011982)

Resolución de 21 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de la Madera de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales ACOMAT, AFAMID y APISMA y por la representación sindical CC OO y UGT (código número 28002235011982).

10.- Convenio Colectivo de Ascan Servicios Urbanos, S. L. del Servicio de Recogida de Vidrio y Limpieza y Mantenimiento de Contenedores para Ecovidrio en la Comunidad de Madrid, 2021-2022. (BOCM 270/2021 de 12 de Noviembre de 2021) (Código: 28103131012021)

Resolución de 21 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio de la empresa Ascan Servicios Urbanos, S. L. del Servicio de Recogida de Vidrio y Limpieza y Mantenimiento de Contenedores para Ecovidrio en la Comunidad de Madrid.

11.- Convenio Colectivo de Páginas Amarillas Soluciones Digitales, S.A.U., 01/04/2020-31/03/2022. (BOCM 260/2021 de 1 de Noviembre de 2021) (Código: 28102282012019)

Resolución de 8 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, S. A. U. (código número 28102282012019).

12.- Convenio Colectivo de Verallia Spain, S.A., Madrid-Domicilio Social (anteriormente denominada Saint Gobain Vicasa S.A.), 2020-2021. (BOCM 259/2021 de 30 de Octubre de 2021) (Código: 28103141012021)

Resolución de 7 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Verallia Spain, S. A., Madrid-domicilio social (código número 28103141012021).

13.- Convenio Colectivo de Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid. (BOCM 252/2021 de 22 de Octubre de 2021) (Código: 28000715011982)

Resolución de 7 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio de Alimentación, suscrito por la representación empresarial, Adepesca, Adefrutas, Asdhac y La Única, y por las representaciones sindicales la Federación de Servicios de CC OO-Madrid y FESMC-UGT Madrid (código número 28000715011982).

La Asociación Madrileña de Mediadores entrega sus premios anuales

GALA DE PREMIOS AMMI 2021

Organizado por la Asociación Madrileña de Mediadores, el pasado 11 de noviembre tuvo lugar en la Nave de Terneras del Matadero la Gala de Premios AMMI 2021. En este evento vienen a reconocerse los proyectos más destacados en diferentes apartados como publicaciones, medio de comunicación, blog, o proyecto más innovador, entre otros, en materia de mediación.

En representación de nuestro Colegio asistieron a este acto, la Presidenta Eva Torrecilla y la vocal de la Junta de Gobierno responsable de la Comisión de Mediación, María José García Pedreño y nuestro compañero, Jesús Alfaro Bueno. Nuestra Presidenta fue la encargada de hacer entrega del Premio AMMI 2021 en la categoría Proyecto Nacional de Mediación, el cual recayó en el trabajo "Mediación en Emprendimiento" del Instituto Aragonés de Fomento del Gobierno de Aragón.

RELACIÓN DE GALARDONES AMMI 2021

Premio AMMI 2021 al Proyecto Nacional de Mediación.

"Mediación en Emprendimiento" del Instituto Aragonés de Fomento. GOBIERNO DE ARAGÓN.

Entrega el premio Doña Eva Torrecilla Presidenta del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid

Premio AMMI 2021 al Proyecto de Fin de Curso de Mediación

Proyecto "Mediación Vecinal: Propuesta de intervención mediante prácticas restaurativas". Centro de Formación: Universidad Europea del Atlántico.

Entrega el Premio Don Ramón Blecua Casas, Embajador en Misión Especial para la Mediación y el Diálogo Intercultural del Ministerio de Asuntos Exteriores, Europeo y Cooperación.

Premio AMMI 2021 a la Trayectoria Individual en Mediación. Premio de ámbito nacional.

A Doña Esther Pascual Rodríguez. Entrega el premio Doña Marta Pastor, Periodista y poeta. Directora de los programas Ellas pueden en Radio 5 y Sin Género de Duda en Radio Exterior de España.

Premio AMMI 2021 a la Publicación del año de Mediación.

"¿Qué le dice la liebre al soldadito de plomo? Manual para la gestión de la convivencia en espacios de ocio, deporte y tiempo libre". Autoras: Nuria María Calvo Boizas, Mª Dolores Hernández Gutiérrez y Encarna Leal Pérez de la Editorial Círculo Rojo.

Entrega el premio Don Santiago Madrid Liras. Presidente del Instituto Motivacional Estratégico IMOTIVA.

Premio AMMI 2021 al mejor Medio de Comunicación y Difusión en Mediación.

Programa de Radio El Costurero "Zurcidos para el alma y para los conflictos arreglos". En radioenlace 107.5. Podcast de Nélide Garimez.

Premio AMMI 2021 de Reconocimiento de AMM. Premio de ámbito nacional.

A la obra de teatro "La Mirada del otro" de María San Miguel.

Entrega el premio Doña Pilar Molinero García-. Directora Gerente del Instituto Aragonés de Fomento

Premio AMMI 2021 al Mejor Blog de Mediación.

Al Blog de Mediación: "El cofre de los tesoros de la mediación" de Don Javier Alés Sioli.

Entrega el premio Don Marcelino Abad Ramón. Mediador y Periodista Jurídico de Wolters Kluwers para El País y Cinco Días

Premio AMMI 2021 a la Innovación.

Se le concede a Dña. Laura Asín Laguna

8ª Jornada IDM

DÍA DE LA MEDIACIÓN

El pasado 14 de enero celebramos el Día Europeo de la Mediación 2022 con la 8ª Jornada IDM, Instituciones para la Difusión de la Mediación, entidad de la que nuestro colegio forma parte desde su fundación, y que este año se ha desarrollado en formato telemático bajo el título "La Mediación en el cine".

En la mesa redonda "Actualidad Jurídica: La Mediación y los MASC (Medios Adecuados de Solución de Conflictos)" participó como ponente nuestro compañero Jesús Alfaro Bueno Gracia el cual reivindicó la necesidad de potenciar desde las instituciones públicas métodos alternativos a la vía judicial para la resolución de conflictos laborales.

Además, destacó la cualificación profesional y dedicación de los Graduados Sociales en la gestión de las discrepancias que surgen con motivo de las relaciones laborales. Cuando dichas diferencias se afrontan por métodos extrajudiciales es posible conseguir acuerdos más duraderos, mediante soluciones generadas por las propias partes que cubren las verdaderas necesidades de ambas con menor desgaste emocional, acortar el tiempo dedicado a gestionarlos y reducción de costos económicos contrariamente a lo que sucede cuando se judicializan estos asuntos.

Esta jornada fue una excelente ocasión para consolidar la colaboración de nuestro Colegio con las instituciones judiciales del Ministerio de Justicia y de la Consejería de Justicia de la Comunidad Autónoma de Madrid. Se renovaron compromisos para hacer realidad una Justicia cercana a la ciudadanía mediante el desarrollo legislativo de los MASC contemplados en el Anteproyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal que, según indicó D. Jacobo Fernández – Secretario General Técnico del Ministerio de Justicia -, será tramitado próximamente como Proyecto de Ley en sede parlamentaria. Sin duda, supondrá un impulso para nuestra profesión acercando el Ordenamiento Jurídico Social a las necesidades e intereses de las relaciones laborales.

Proyectos a corto y medio plazo que el Colegio quiere desarrollar en Mediación

Mª. José García Pedreño
Responsable de la Comisión de Mediación

Nuestro mayor propósito es divulgar la Mediación Laboral como el método alternativo a la vía judicial para la resolución de diferencias, discrepancias o conflictos en las relaciones laborales. Para lograrlo, desde la vocalía de la Junta de Gobierno encargada de la Mediación se está trabajando para poner en marcha el Servicio de Mediación en nuestro Colegio.

En esta nueva etapa se apostará por una formación continua de nuestros/as colegiados/as mediadores/as homologada por el Ministerio de Justicia. Contaremos como formadores con profesionales de la mediación de gran prestigio y experiencia en esta actividad.

Teniendo en cuenta que una de nuestras tareas diarias es la negociación, desde este área también se va a potenciar la formación y la adquisición de habilidades en Negociación. Para ello, se celebrarán acciones formativas en colaboración con la Escuela de Práctica Jurídica Laboral y de Ciencias Sociales, así como desde el Club de RR.HH., en las que contaremos con expertos de prestigio en la materia.

Hemos habilitado la dirección de email mediacion@graduadosocialmadrid.org donde los colegiados pueden escribir, atendiendo a los siguientes propósitos:

- Solicitar información sobre Métodos alternativos de resolución de conflictos (Mediación, Negociación, Facilitación, etc.)
- Presentar propuestas sobre temas para formación y postular personas de prestigio (sobretodo si son Graduados Sociales) para impartir formación en este ámbito.

Servicio propio de Mediación

En esta nueva etapa en la que estrenamos sección propia para la Mediación como método para resolver los conflictos de forma alternativa a la vía judicial vamos a trabajar para hacer realidad el Servicio de Mediación en asuntos laborales de nuestro Colegio.

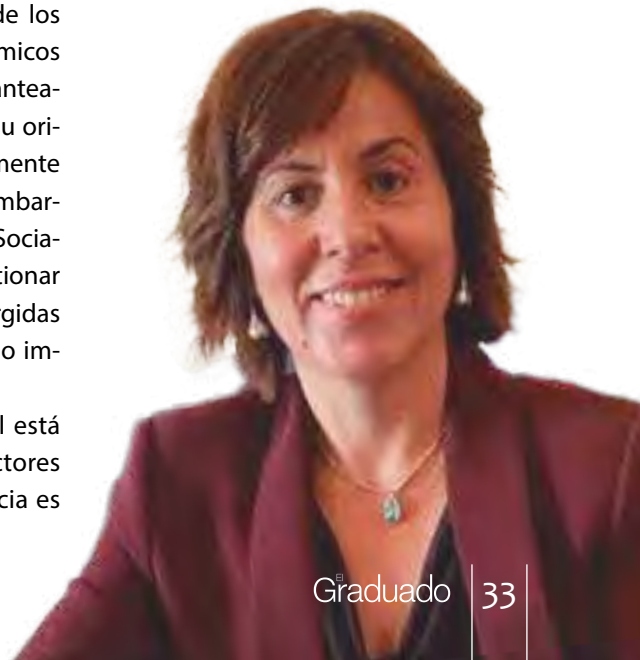
Los Graduados Sociales somos profesionales con gran capacidad de adaptación, lo que nos ha proporcionado una habilidad imprescindible para afrontar los cambios legislativos de entrada en vigor urgente (algo que se ha convertido en nuestro día a día) y los reveses que requieren de una respuesta inmediata, como ha sucedido con las circunstancias que el Covid-19 ha provocado en las relaciones laborales.

Algo inalterable por su carácter innato a las relaciones interpersonales son los conflictos laborales individuales, siempre presentes aunque los asuntos o circunstancias que los provocan están sujetos al devenir de los acontecimientos sociales, económicos y/o políticos. La pandemia ha planteado nuevos retos a pesar de que su origen tiene una naturaleza totalmente distinta a aquellas causas. Sin embargo, una vez más los Graduados Sociales hemos sido capaces de gestionar las numerosas discrepancias surgidas en un escenario tan caótico como improvisado.

El conflicto laboral individual está conformado por una suma de factores cuantificables y otros cuya esencia es puramente emocional, de ahí la necesidad de resolverlos por métodos alternativos a la vía judicial que, como todos sabemos, no entran a valorar esto último con la frustración que supone para las partes confrontadas, aunque una de ellas consigue que el fallo vaya a su favor.

En Mediación laboral son las partes las que buscan sus propias soluciones al conflicto, con la ayuda de una tercera persona neutral e imparcial -el mediador- cuya intervención sea crear un ambiente confidencial y de confianza en el que las partes dialoguen de manera pacífica y de buena fe. Entre las ventajas que ofrece la mediación está el ahorro de costes de tiempos (se evita el proceso judicial) y económicos, también conlleva una importante reducción de desgaste emocional.

Por ello, nuestro Colegio ha hecho una apuesta por estos métodos, con el convencimiento de que potenciar la Mediación, la Negociación y otros procesos de resolución pacífica de conflictos mejora el clima laboral, reduce el absentismo y la rotación de personal, y disminuye los factores de riesgo psicosocial.



Programa de formación para la recualificación de personas AFECTADAS POR ERTE

Jon López Gurruchaga.
Graduado Social. BIRH Business & People

El pasado 17 de enero el Colegio envió a todos los colegiados un correo electrónico con el asunto: "FUNDAE Planes de Formación: Recualificación trabajadores ERTE", referenciando a la resolución del 22 de Diciembre de 2021 del SEPE. En este correo se adjuntaba un dossier sobre dicho Programa que constaba de 60 hojas, nuestro intento es resumiros su contenido para facilitaros su comprensión.

Como ya sabes, los últimos ERTE estaban vinculados a la realización de Acciones Formativas (A.F), y con esta convocatoria se dota de financiación a dichos programas formativos para los años 2022 y 2023.

Se trata de un programa gestionado y controlado por el Servicio Público de Empleo (SEPE), cuya tramitación se realiza de forma electrónica a través de la web de Fundae (www.fundae.es). Para conceder dichas subvenciones se realiza un proceso de selección.

Se podrán conceder subvenciones a:

- Programas de formación de empresas.
- Programas de formación impartidos por entidades de formación.

Respecto a las empresas, estas deberán elaborar un Programa Formativo a justado a las necesidades de las personas trabajadoras afectadas por ERTE, para la mejora de sus competencias profesionales y su empleabilidad.

Estas especialidades se han de tramitar el alta en el Fichero de Especialidades Formativas del SEPE (es necesario que sea reconocida previa a la concesión de la subvención).

Respecto a las A.F de las Entidades de Formación, se configuran con las especialidades formativas de la convocatoria, conforme a los contenidos, duración y requisitos publicados en la web de Fundae.

CARACTERISTICAS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS (A.F)

Duración Mínima	40 horas (10 horas al menos dedicadas a competencias digitales o de sostenibilidad)
Participantes (nº máximo)	30 por Grupo / 80 por tutor
Modalidades	- Presencial - Teleformación (las horas presenciales suponen un 20% o menos) - Mixta (las horas presenciales suponen superan el 20%).
Acreditación	La Entidad Responsable deberá expedir un certificado de asistencias, o diploma acreditativo si la evaluación es positiva en un plazo máximo de 2 meses desde la finalización de la A.F.
Póliza de seguro	Obligatoriedad de contratar un seguro de Accidentes y RC para los participantes (se considerará coste directo)

Nota*: En especialidades formativas específicas de fabricantes TIC, la ejecución del programa formativo incluye la presentación de los alumnos con aprovechamiento, sin coste alguno, a los exámenes para obtener la Certificación Oficial del Fabricante.

DESTINATARIOS DE LAS FORMACIONES

- Personas trabajadoras ocupadas que hayan estado o estén incluidas en ERTE regulado por alguno de estos Reales Decretos:
  - RD Ley 8/2020 - RD Ley 30/2020 - RD Ley 18/2021
- Personas trabajadoras en situación de desempleo que hayan estado incluidos en ERTE. Este colectivo no puede suponer el 30% de los participantes.
- No podrá limitarse o vincularse la participación de una persona trabajadora en una A.F, por su ubicación, la de su empresa o la del lugar de impartición.
- La entidad beneficiaria será la responsable de la selección de los participantes.
- Requisitos de los participantes:
  - Solicitud de participación mediante Anexo II
  - No podrán participar más de una vez en la misma A.F
  - No podrán simultanear formaciones en mismas fechas y horarios
  - Cumplimiento de los requisitos y perfil requeridos en la A.F
  - En caso de desempleados, deberán estar inscritos como demandantes de empleo, salvo en los casos de jóvenes del SNGJ. Los participantes desempleados tendrán derecho a becas y ayudas, salvo que pierdan dicha condición o cometan más de 3 faltas de asistencia no justificadas al mes en cada A.F.

Motivo Beca o Ayuda	Importe
Persona con discapacidad del 33%	9 € por día de asistencia
Víctimas de violencia de género	10 € por día de asistencia
Utilización de transporte público	1,5€ (urbano) y 5€ (interurbano)
Si es necesario el uso de vehículo propio	0,19€ por kilómetro
Ayuda a la manutención	12 € por día de asistencia
Ayuda Alojamiento y manutención	80 € por día de asistencia

¿QUÉ PRESUPUESTO TIENE EL PROGRAMA?

El presupuesto total es de 119.000.000 €, a repartir entre los años: 2022 (80.000.000 €) y 2023 (39.000.000 €).

Solicitado por Empresas		Solicitado por Entidades Formativas	
2022	2023	2022	2023
20.000.000 €	9.750.000 €	60.000.000 €	29.250.000 €
29.750.000 €		89.250.000 €	
119.000.000 €			

¿CUALES SON LOS PLAZOS DE PRESENTACIÓN?

Distribución por procedimiento de presentación			
Ejercicio	Plazos presentación	Presupuesto Empresa	Presupuesto Entidades Formativas
2022	24/12/21 – 07/02/22	10.000.000 €	30.000.000 €
	18/04 – 27/05	5.000.000 €	15.000.000 €
	03/10 – 15/11	5.000.000 €	15.000.000 €
2023	10/04 – 22/05	4.875.000 €	14.625.000 €
	25/9 – 07/11	4.875.000 €	14.625.000 €

¿QUIÉNES SON LAS ENTIDADES BENEFICIARIAS?

Podrán ser Entidades Beneficiarias:

- Empresas o grupos empresariales que hayan aplicado alguno de los ERTE de los RD indicados anteriormente. Requisitos:
  - Deben tener presencia en, al menos, 2 CC.AA
  - Impartir la formación con sus propios medios en centros de trabajo de 2 ó más CC.AA
  - Estar inscritas en el Registro Estatal de Entidades de Formación para las especialidades presentadas en el programa
  - Disponer de instalaciones o plataformas que permitan la impartición en, al menos, 2 CC.AA

- Entidades de formación públicas o privadas que impartan formación a trabajadores que hayan estado o estén en un ERTE y Agrupaciones de entidades de formación. Requisitos:
  - Estar inscrita en el Registro correspondiente
  - Tener presencia en, al menos, 2 CC.AA o ciudad con estatuto de autonomía
  - Ser titulares de aulas e instalaciones o plataformas que permitan la impartición en, al menos, 2 CC.AA

¿QUÉ CONTENIDO DEBE INCLUIR LA SOLICITUD?

La solicitud deberá cumplimentarse rellenando los siguientes apartados:

- Solicitante:
- Representación legal autorizado:
- Ámbito territorial de impartición de cada acción formativa
- Compromiso y cuantía que asume el beneficiario o cada uno de ellos (en caso de agrupaciones)
- Nº de destinatarios e importe de la subvención: participantes y horas por acción formativa
- Acciones Formativas, modalidad elegida y participantes por entidad beneficiaria
- Detalle de las instalaciones (número de aulas y talleres) y medios materiales de cada entidad
- Veracidad de la información y de los datos aportados
- No hallarse incurso en circunstancias sobrevenidas del art.13.2 y 3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre
- No haber sido sancionada (falta grave o muy grave) o certificado negativo de la autoridad laboral
- Información relativa a los criterios de valoración técnica

Para entidades de formación, declaración responsable de las empresas cuyas personas trabajadoras hayan estado o estén en situación de ERTE

Información a la RLT de su participación en el Programa

Además de la Solicitud, es necesario presentar una documentación adicional.

Presentada la solicitud, hay un plazo de 5 días para subsanar posibles deficiencias, la solicitud puede no ser admitida a trámite por: haberla presentado fuera de plazo, por incumplimiento de los límites de la solicitud o si la misma no responde al objeto de la convocatoria.

Existen criterios de valoración para otorgar dichas ayudas:

- Un máximo de 20 puntos en materia de adecuación de la oferta formativa
- Un máximo de 13 puntos dependiendo de la capacidad del solicitante para desarrollar el programa
- Un máximo de 67 puntos dependiendo de si los participantes están incluidos en alguno de los colectivos prioritarios.

Para conocer más en profundidad sobre este Programa, os dejamos el enlace - https://www.fundae.es/convocatorias/plazo-de-solicitud-abierto/convocatoria-ertes- donde podréis tener acceso a la normativa, anexos con los modelos a cumplimentar, manuales explicativos y el resto de documentación relacionada con el mismo.

Planes de pensiones · PPA · Unit Linked · Seguros de Vida · Seguros de Ahorro · Seguros de Accidentes

Tenemos un proyecto para ti

queremos que formes parte de nuestra Red de Especialistas

En CNP Partners, filial española del grupo CNP Assurances, uno de los líderes en seguros personales en Francia y con más de **38 millones de asegurados** y **12 millones de clientes de productos de ahorro** en todo el mundo, trabajamos para **proteger a las familias** en cada momento de su vida.

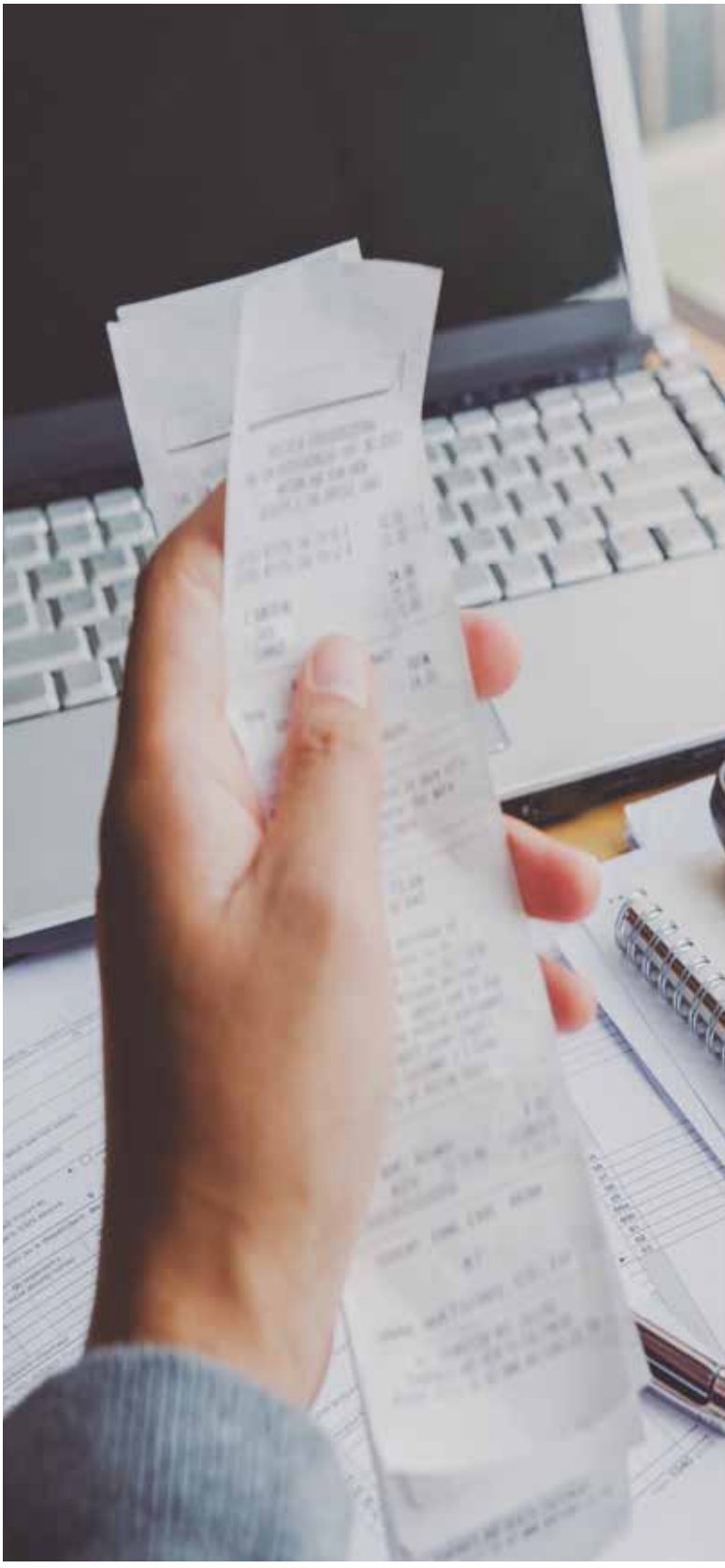
Expertos en seguros personales

Soluciones aseguradoras flexibles y personalizadas

CNP PARTNERS

www.cnppartners.es

NOVEDADES TRIBUTARIAS Y EN EL 2022



Unión Profesional

Como cada inicio de año, resulta de especial interés tener una panorámica sobre las novedades y modificaciones de carácter tributario y de cotizaciones a la Seguridad Social que afectan con diferente intensidad al flujo y desempeño de la actividad económica.

Buena parte de estas novedades están recogidas en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para el año 2022. Entre los temas más relevantes, se prevé que, también en función de la evolución de la actividad económica, la recaudación por ingresos tributarios crezca un 8,1% anual.

Bajo este escenario, desde Unión Profesional se ofrece una síntesis general de las medidas y modificaciones que entran en vigor este año con la particularidad de poner el foco en aquellas que pueden tener una relación, al menos de interés, con el ejercicio de las profesiones colegiadas.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (IRPF)

En primer lugar, nos centramos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Concretamente, respecto a los sistemas de previsión social se modifican diferentes límites de reducción en la base imponible de las aportaciones y contribuciones.

MENOR REDUCCIÓN PRACTICADA EN LAS PRIMAS DE SEGURO

En el caso de los seguros privados que cubran exclusivamente el riesgo de dependencia severa o de gran dependencia, las reducciones practicadas por el contribuyente que satisfaga primas, así como las que realicen todas aquellas personas también en favor de dicho contribuye, no podrán superar los 1.500 euros anuales, frente a los 2.000 establecidos con anterioridad.

DE COTIZACIONES SOCIALES

SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL: BAJA LA REDUCCIÓN PARA LOS PLANES INDIVIDUALES DE PENSIONES, CRECE PARA LOS EMPRESARIALES

Sobre las aportaciones o contribuciones individuales a los sistemas de previsión social como los planes individuales de pensiones, la reducción aplicable será la menor de las cantidades siguientes:

1. A) El 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos de forma individual en el ejercicio.
2. B)500 euros anuales. (Con anterioridad, eran 2.000 euros)

No obstante, a este límite de 1.500 euros anuales, se añade otro que crece 500 euros en el 2022 hasta los 8.500 euros anuales de reducción aplicable siempre que se trate de contribuciones empresariales en favor del empleado a instrumentos de previsión social empresarial (plan de pensiones, mutualidad de previsión social, plan de previsión social empresarial, etc.). A su vez, si el trabajador también aporta a estos planes empresariales podrá hacerlo en una cuantía igual o inferior a la de su empleador hasta llegar a los 8.500 euros.

Por su parte, también a efectos de computar este límite de 8.500 euros, se entenderá como contribuciones empresariales aquellas aportaciones que realice el empresario individual «a planes de pensiones de empleo o mutualidades de previsión social, de los que, a su vez, sea, promotor y, además, partícipe o mutualista, así como las que realice a planes de previsión social empresarial o seguros colectivos de dependencia de los que sea, a su vez, tomador y asegurado».

LIMITACIÓN DE PAGOS EN EFECTIVO A 1.000 EUROS

Otro asunto a recordar es que desde la entrada en vigor el 11 de julio del 2021 de la Ley 11/2021, de 9 de julio, de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal, se redujo el límite para pagos en efectivo a 1.000 euros desde los 2.500 anteriores. Esta obligación solo afecta cuando una de las partes en la transacción sea empresario o profesional, y excluye cuando se produzca entre particulares.

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES (IS)

En este caso, el artículo 61 de la ley de PGE para el 2022 agrupa los cambios implementados en la Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades.

Entre ellos, la modificación del artículo 30 de la ley 27/2014 que añade un apartado 2 para exponer que las bonificaciones y deducciones aplicadas sobre la cuota íntegra serán las que procedan y estén previstas en la normativa del impuesto, lo que dará lugar a la cuota líquida del mismo, la cual no podrá ser negativa en ningún supuesto.

Uno de los temas más relevantes es la regulación de la tributación mínima para determinados contribuyentes cuyo desarrollo se encuentra en el nuevo artículo 30 bis de la Ley 27/2014 y en el que se describen las reglas para determinar la cuota líquida mínima.

A tal efecto, para aquellos contribuyentes cuya cuantía neta de la cifra de negocios alcance, al menos 20 de millones de euros durante los 12 meses anteriores a la fecha de inicio del periodo impositivo o que tributen en el régimen de consolidación fiscal de la ley 27/2014, su «cuota líquida no podrá ser inferior al resultado de aplicar el 15% a la base imponible, minorada, o incrementada, en su caso y según corresponda, por las cantidades derivadas del artículo 105 de la ley 27/2014 y minorada en la Reserva por Inversiones regulada en el artículo 27 de la Ley 19/1994, de 6 de julio, de modificación del Régimen Económico y Fiscal de Canarias».

Por el contrario, esta cuota mínima no se aplicará a los contribuyentes que tributen a los tipos de gravamen previsto en los apartados 3, 4, 5 de artículo 29 de la Ley 27/2014, ni a las entidades de la Ley 11/2009, de 26 de octubre, por la que se regulan las Sociedades Anónimas Cotizadas de Inversión en el Mercado Inmobiliario.

Cabe subrayar que para los contribuyentes que tributen al 15%, por ser entidades de nueva creación según el apartado 1 del artículo 29 de la Ley 27/2014 del Impuesto de Sociedades, la cuota líquida mínima será el 10% de la base imponible, y del 18% cuando se trate de entidades que tributen al tipo de gravamen previsto en el párrafo 6 del artículo 29 de la ley 27/2014.

A su vez, para las cooperativas, la cuota líquida mínima no podrá ser inferior al resultado de aplicar el 60% a la cuota íntegra calculada de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas.

En cuanto a otras novedades sobre el IS, hay que mencionar la modificación del artículo 41 de la ley del Impuesto de Sociedades, en relación con la deducción de las retenciones, ingresos a cuenta y pagos fraccionados. Así, se incorpora el concepto de cuota líquida mínima pues establece que cuando la suma de las retenciones a cuenta, los ingresos a cuenta y los pagos fraccionados «supere el importe de la cuota líquida del impuesto o, en su caso, de la cuota líquida mínima, la Administración tributaria procederá a devolver, de oficio, el exceso».

Por otro lado, se modifica el Régimen Especial de Entidades dedicadas al arrendamiento de la vivienda. Particularmente, se reduce la bonificación del 85% al 40% en la parte de la cuota íntegra que corresponda a las rentas derivadas del arrendamiento de viviendas que cumplan los requisitos para la aplicación de este régimen.

Y también se modifica el Régimen Especial de Consolidación fiscal en la medida que «la cuota íntegra del grupo fiscal se minorará en el importe de las deducciones y bonificaciones previstas en los capítulos II, III, y IV del Título VI de la Ley 27/2014, así como cualquier otra deducción que pudiera resultar de aplicación, dando lugar a la cuota líquida del mismo», la cual no podrá ser negativa en ningún supuesto.

IMPUESTOS SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (IAE)

En lo referido a este impuesto, hay que indicar que dentro de la agrupación 86 de la sección segunda de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas se incluye el siguiente grupo:

863. Periodistas y otros profesionales de la información y la comunicación.

Un grupo cuya cuota correspondiente será de 115 euros.

Según el contenido de este grupo, «los sujetos pasivos clasificados en este grupo están facultados para la obtención, tratamiento, interpretación y difusión de informaciones o contenidos a través de cualquier medio escrito, oral, visual, digital o gráfico, así como para el asesoramiento y ejecución de planes de comunicación institucional o corporativa».

Esta novedad viene recogida en el artículo 62 de la ley de PGE del 2022 que modifica el Real Decreto Legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueban las Tarifas y la Instrucción del Impuesto sobre Actividades Económicas.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LOS NO RESIDENTES (IRNR)

Los cambios en relación a este impuesto quedan expuestos en el artículo de la Ley de PGE para el 2022 que añade modificaciones al Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo,

por el se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes (TRLIRNR).

La primera novedad afecta a los apartados 4, 5 y 6 del artículo 19 del TRLIRNR en el mismo sentido que se ha transformado el artículo 30 de la ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades. En detalle, las bonificaciones y deducciones aplicables en la cuota íntegra serán las que procedan y previstas en la normativa del Impuesto sobre Sociedades y que darán lugar a la cuota líquida, la cual no podrá ser negativa en ningún supuesto.

En la misma línea, el importe de las retenciones, de los ingresos a cuenta y de los pagos fraccionados será deducible en la cuota líquida.

Como resultado, el apartado 6 del TRLIRNR refiere que cuando las retenciones, los ingresos a cuenta y los pagos fraccionados realizados que sobrepasen la cuota líquida del impuesto, la Administración tributaria devolverá de oficio el exceso según el artículo 127 de la ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades.

Del mismo modo, se introduce la décima disposición adicional respecto a la tributación mínima. Conforme al artículo 19 del TRIRNR para computar la deuda tributaria de este impuesto, se aplicará la tributación mínima del Impuesto de Sociedades situada en el 15%, y recogida en el artículo 30 bis de la Ley 27/2014 que hemos mencionado anteriormente.

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO (IVA)

En este impuesto se establecen límites de aplicación del Régimen Simplificado y del Régimen especial de la Agricultura, Ganadería y Pesca en el ejercicio 2022.

Concretamente, en lo que atañe al Régimen Simplificado, para este año, se establece un límite de exclusión de 250.000 euros de volumen de ingresos en el año inmediato anterior para las actividades empresariales o profesionales llevadas a cabo por el sujeto pasivo. Ello supone un incremento sobre la cuantía anterior de 150.000 euros. Cuestión que queda recogida en la disposición transitoria décima tercera de la ley del IVA.

Mientras, tanto en el Régimen Simplificado, como en el Régimen de la Agricultura, Ganadería y Pesca se establece un límite de exclusión de 250.000 euros para las adquisiciones e importaciones de bienes y servicios efectuadas en el año inmediato anterior por el sujeto pasivo. En este caso, quedan excluidas las adquisiciones de inmovilizado.

Estas novedades vienen recogidas en el artículo 64 de la Ley de PGE del 2022 que modifica la disposición transitoria decimotercera de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA).

SUBIDA DE LAS COTIZACIONES SOCIALES PARA LOS AUTÓNOMOS

La ley de PGE para el 2022 también contempla en su artículo 106 una subida de la cuota de autónomos. Concretamente, las bases de cotización experimentarán una subida en el 2022 que en el caso de la base mínima será de 16,2 euros hasta llegar a 960,60 euros, y en el caso de la base máxima será de 69,2 euros hasta situarse en 4.139,40 euros.

De tal modo, se desprende que aquellos que coticen por la base mínima su cuota subirá 8 euros hasta los 294 euros al mes. Una cuantía compuesta como resultado de aplicar sobre la base el 28,3% por contingencias comunes, el 1,3% por contingencias profesionales (el 1,1% en el 2021), el 0,9% por cese de actividad (el 0,8% en el 2021) y el 0,1% por la formación profesional. De todas formas, se mantiene la tarifa plana para nuevos autónomos con una cuantía mensual de 60 euros.

Con todo, otro tema de especial interés a seguir será la propuesta que presentó el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones el 13 de enero para reformar el sistema actual de cotización de los autónomos. Un sistema que tendría, en principio, una vocación más flexible con 13 tramos en relación con los ingresos, y que dejaría la cuota mínima en 184 euros mensuales y la máxima en 1.267 euros mensuales.

TELETRABAJO

Las empresas ante la obligación de pagar los gastos

Victoria Miravall, *Payroll & HCM Product Manager de Wolters Kluwer Tax & Accounting España*

Una de las consecuencias más visibles de la pandemia del Covid-19 en el marco de las relaciones laborales ha sido el desarrollo del trabajo a distancia. La necesidad de contención del virus supuso la adopción de medidas por parte de las empresas que impulsaron esta forma de trabajar: según datos de Adecco Group Institute, casi tres millones de empleados llegaron a teletrabajar en España en pleno pico de la pandemia, un 15% del total de ocupados. Esta cifra significó un aumento del trabajo a distancia en 1,2 millones de personas, un 74,2% superior a los datos de 2019.

¿Qué supone la nueva Ley del trabajo a distancia para las empresas?

La ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia – más conocida como "Ley del Teletrabajo"– intenta ordenar esta nueva realidad. La ley entró en vigor el pasado 12 de julio, aunque, para facilitar un tiempo de adaptación a las empresas, las sanciones que prevé no serán aplicables hasta el 1 de octubre. La norma establece que el teletrabajo será voluntario por ambas partes y resume las obligaciones formales de las empresas: por un lado, será de aplicación siempre y cuando el teletrabajo implique un mínimo del 30% de la jornada laboral; y, por otro lado, recoge la obligación de enumerar los gastos, cuantificarlos y establecer el momento y forma de abono al trabajador, entre otras responsabilidades.

En este sentido, el teletrabajo se convierte en un nuevo concepto salarial en las nóminas de muchos trabajadores, una necesidad legal derivada de la ley 10/2021, y es que las empresas tienen la obligación de compensar a sus trabajadores por los gastos propios derivados del teletrabajo. Se trata de una partida salarial cuya naturaleza se tiene que comunicar a la Seguridad Social con el fin de categorizarla; en este

caso, se ha creado una nueva categoría denominada "gastos de teletrabajo" (número 62), como un concepto que no cotiza a la Seguridad Social y sobre el que aún existen dudas de su tributación en el IRPF.

Muchas empresas han incorporado este nuevo concepto a la nómina de los trabajadores de forma manual. Otras, sin embargo, aún no han empezado a cumplir la ley y siguen en proceso de adaptación. ¿Qué pasará a partir del 1 de octubre, cuando la Administración comience a imponer sanciones? Sin lugar a dudas, no resulta operativo introducir mensualmente un concepto salarial obligatorio, por lo que es necesario automatizar este proceso a través del software de nóminas. La incorporación automática de los gastos del teletrabajo es una solución tanto para las empresas como para los despachos profesionales con el fin de optimizar su gestión, aunque todavía sea una incógnita la evolución de esta nueva realidad laboral.

El teletrabajo… ¿ha llegado para quedarse?

Durante los meses de más incidencia de la pandemia, se hizo cotidiana una afirmación: "El teletrabajo ha llegado para quedarse". Pero ¿va a ser esto realmente así? Tras las vacaciones estivales, algunas empresas han intentado volver a la normalidad en forma de presencialidad. Otras, sin embargo, han pospuesto el retorno físico a la oficina hasta observar la evolución de la quinta ola; y la mayoría del tejido empresarial está combinando ambas opciones. Según datos de la EPA, todavía se trabaja más en casa que en época prepandemia, pero el teletrabajo se ha vuelto más ocasional que durante la emergencia sanitaria y se ha reducido el número de trabajadores que realizan teletrabajo permanente, aumentando un modelo híbrido de trabajo presencial y desde casa.

Lo que tampoco está claro todavía es si las empresas están dispuestas a pagar estos gastos de teletrabajo o si, por el contrario, preferirán la vuelta de sus empleados a sus oficinas, como un ahorro de costes o por la propia mentalidad empresarial de las mismas.

Sea cual sea el modelo de teletrabajo que adopten las empresas, lo que resulta evidente es que las compañías tienen que adaptarse y cumplir la ley, ya sea siguiendo los protocolos sanitarios marcados por la Administración o sufragando los gastos del teletrabajo. Y, en este sentido, resulta fundamental la simplificación de los procesos para ahorrar costes de tiempo a los departamentos de administración de las empresas o los despachos profesionales.

Sección coordinada por Carlos Ruiz Sánchez

XV Congreso de Actualidad Laboral

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid entrega sus Diplomas de Honor

Médicos, enfermeras, psicólogos y graduados sociales, colectivos distinguidos por su labor de servicio a la ciudadanía durante la pandemia

La Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid aprobó por unanimidad la concesión del Diploma de Honor a los colectivos de médicos, enfermeras, psicólogos y graduados sociales en reconocimiento a su labor materializada en numerosas acciones puestas en marcha durante todo el Confinamiento y la Pandemia provocadas por la Covid-19.

Este acto de reconocimiento tuvo lugar el pasado 30 de noviembre en el transcurso de la inauguración del XV Congreso de Actualidad Laboral que presidió el Consejero de Presidencia Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid, D. Enrique López, junto a la Presidenta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, Dª. María Luisa Segoviano, la Presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Madrid, Dª. Eva Torrecilla, así como el Secretario General del Colegio D. Pedro Bonilla, y el Vicepresidente D. Manuel Rodríguez.

El Dr. Manuel Martínez-Sellés, Presidente del Ilustre Colegio Oficial de Médicos de Madrid (ICOMEM), fue el encargado de recibir este reconocimiento en nombre de los médicos madrileños. El máximo responsable del ICOMEM expresó su agradecimiento

por distinguir el trabajo de los facultativos en esta crisis sanitaria.

Dª. Sara Gasco, Secretaria General del Colegio Oficial de Enfermería de Madrid, recogió el diploma en nombre de las enfermeras de Madrid de manos del consejero de Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid, D. Enrique López. Gasco ha dedicado el reconocimiento a todos los enfermeros y enfermeras que han perdido la vida durante la pandemia pero también a todos aquellos que sufren actualmente las secuelas del COVID. Igualmente, ha tenido palabras de agradecimiento a la ciudadanía madrileña por su compromiso frente a la pandemia.

Por parte del colectivo de psicólogos, el Diploma fue recogido por D. José Antonio Luengo, Decano del Colegio Oficial de la Psicología de Madrid, que agradeció en nombre de todos los colegiados y colegiadas este reconocimiento. "Es un estímulo para nuestro Colegio, para la Psicología y para el conjunto de profesionales de la Psicología. Esto refuerza el objetivo que siempre ha tenido nuestra profesión y que no es otro que el de ayudar a las personas a superar los problemas psicológicos y sobre todo a las que sufren y presentan situaciones de malestar. También servirá para reforzar la vocación de la Psicología de ser una profesión al servicio de la ciudadanía".

Por último, y en representación del colectivo de Graduados Sociales recogieron la distinción D. Vicente Córdoba, como colegiado en activo de mayor edad y Dª. Verónica Barreira en calidad de colegiada de menor edad en ejercicio. El señor Córdoba quiso resaltar la labor de los compañeros y compañeras en los despachos profesionales y empresas, estando siempre disponibles para gestionar y solventar las dificultades generadas por la pandemia a nivel de gestión laboral por los múltiples cambios normativos.

Eva Torrecilla Hernández

Nueva Presidenta del Colegio

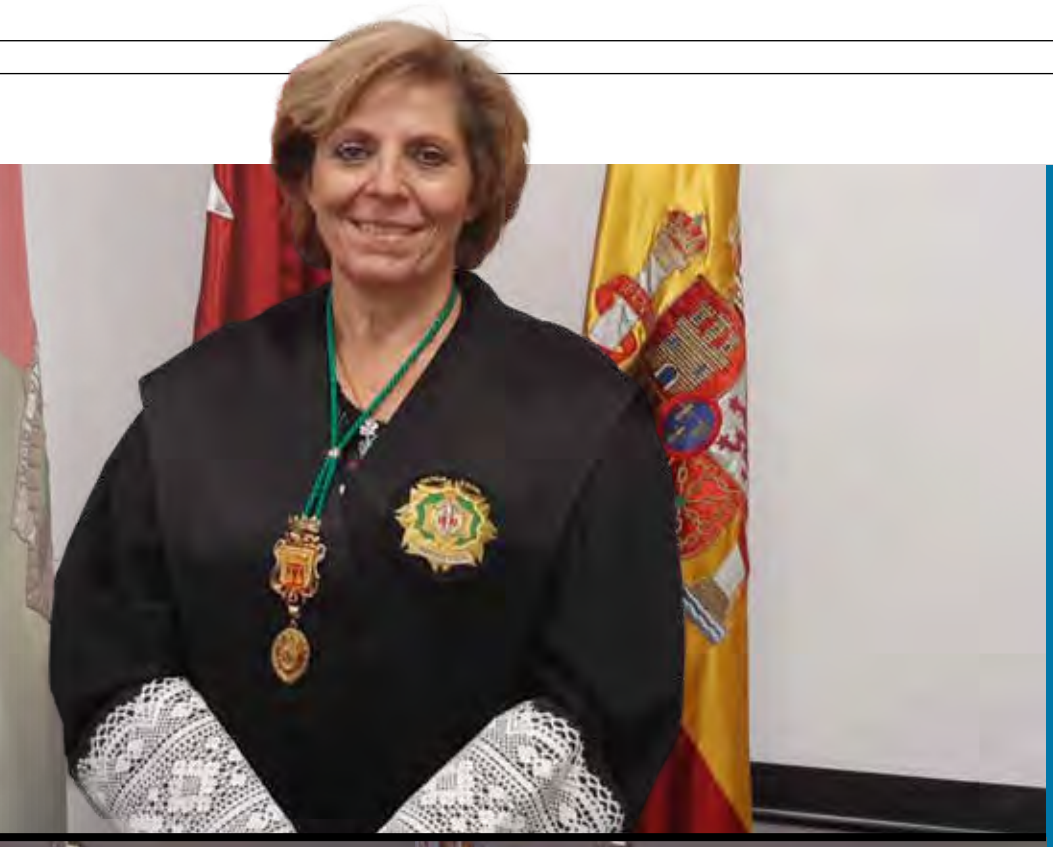
Celebrada en la tarde del 8 de septiembre de 2021 la Junta General Ordinaria, y dentro del Proceso Electoral reglamentario convocado, se han designado por aclamación todas las plazas convocadas en el mencionado proceso, al concurrir al mismo el número exacto de candidatos para las plazas vacantes.

De esta forma, Doña Eva Torrecilla Hernández ha sido proclamada Presidenta del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid jurando su cargo para un mandato de cuatro años; mientras que las vacantes a las plazas de vocales quedan asignadas de la siguiente forma:

VOCALES EJERCIENTES:
- Don Enrique Álvarez Bartolomé
- Don Enrique Cano Cuenca
- Doña María José García Pedreño
- Don José García-Arias Romero de Ávila
- Doña María Teresa Silleras Martínez

VOCAL NO EJERCIENTE:
- Doña María Lourdes Herrezuelo Sánchez

Los nuevos vocales juraron sus cargos en la Junta de Gobierno celebrada el día 18 de Octubre; mientras que la nueva Presidenta ratificó su cargo ante el Pleno del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España en la convocatoria celebrada en Almería el 24 de septiembre de 2021



Don Enrique Álvarez Bartolomé

Don Enrique Cano Cuenca

Doña María José García Pedreño

Don José García-Arias Romero de Ávila

Doña María Teresa Silleras Martínez

Doña María Lourdes Herrezuelo Sánchez

Mª Antonia Cruz Izquierdo

Presidenta de Honor del Colegio de Graduados Sociales de Madrid

Enrique López López, Consejero de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid otorgó esta distinción en una jornada enmarcada dentro de los actos institucionales del XV Congreso de Actualidad Laboral de la Corporación.

Mª. Antonia Cruz Izquierdo, por acuerdo unánime de la Junta de Gobierno del Colegio de Graduados Sociales de Madrid, ha sido investida Presidenta de Honor de esta Corporación, en reconocimiento a su dilatada trayectoria de servicio al colectivo, y tras dieciséis años al frente de la misma como Presidenta.

La entrega de esta distinción tuvo lugar dentro de los actos de inauguración del XV Congreso de Actualidad Laboral, recibiéndola de manos de Enrique López López, Consejero de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid.

Este Congreso anual, nacido en 2006 de su iniciativa y bajo la Presidencia de Honor de S.M. El Rey, Don Felipe VI, pretendía asumir el reto de

instituir un Congreso en toda su dimensión y prestigio y ha llegado a convertirse en estos quince años en el punto de encuentro para los profesionales del derecho laboral.

Una vida al servicio de los Graduados Sociales

En su dilatado historial destaca su trayectoria en Junta de Gobierno durante 35 años consecutivos, impulsando hitos en las competencias y reconocimiento de nuestra profesión, desde la defensa en estrados hasta el uso de la toga, implantación de nuestros estudios desde la diplomatura al actual Grado; o más cercano en el tiempo, se destaca su actuación durante la crisis sanitaria en 2020 dando respuesta ágil y efectiva a profesionales, empresas y trabajadores gracias a las líneas de comunicación directa y continua con el Sepe, Consejerías y distintas administraciones.

Igualmente cabe resaltar la creación pionera, primero en oficinas judiciales y luego en la propia sede del Colegio de un Servicio de Ayuda Jurídica Gratuita, con prestación voluntaria y sin costes, donde se viene atendiendo a particulares y empresas que así lo demandan sobre cualquier problemática en materia laboral o de Seguridad Social, lo que en palabras del Consejero López "es un ejemplo de miras de este colectivo cuyos servicios a disposición de empresas y trabajadores representan un papel fundamental para el emprendimiento".

El consejero impuso la medalla acreditativa de la Presidencia de Honor a María Antonia Cruz y recibió el diploma acreditativo de su nombramiento de manos de la Presidenta de la sala cuarta del Tribunal Supremo, María Luisa Segoviano. Para concluir, la Presidenta del Colegio, Eva Torrecilla descubrió un cuadro de la galardonada para la galería histórica de retratos de presidentes de la corporación

Isabel Díaz Ayuso, Presidenta de Honor del XV Congreso de Actualidad Laboral

"Soy yo quien pone a su disposición el Gobierno que presido y la Administración regional para colaborar en lo que precisen, en bien de todos los Colegiados y del conjunto de la sociedad madrileña".

Isabel Díaz Ayuso

XV CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL

REFERENCIA ANUAL PARA LOS GRADUADOS SOCIALES

Celebramos el XV aniversario de este Congreso laboralista con el sentimiento un tanto agridulce por las limitaciones sanitarias en todo lo presencial, lo que nos ha impedido prudencialmente una gran celebración de prestigio para conmemorar esta efeméride. No obstante, los nuevos y populares sistemas telemáticos nos han permitido conseguir una participación récord de asistentes, combinándolo con una reducida presencia física de asistentes. Continuando con situaciones de máxima excepcionalidad y carga máxima de trabajo, si por algo se ha caracterizado el colectivo de Graduados Sociales en este tiempo ha sido por sus infinitas horas destinadas al servicio de trabajadores y empresas, pero también por su empatía y solidaridad con las personas en estas circunstancias. Hemos sido capaces de trasladar a la sociedad nuestro esfuerzo personal y colectivo para que conste y se valore, pero sobre todo, hemos sido capaces de ofrecer respuestas rápidas y eficaces en la solución de los problemas, pese al ingente cambio normativo que ha obligado más que nunca a estar en constante actualización.

En el acto inaugural, la nueva Presidenta del Colegio, Doña Eva Torrecilla Hernández, resaltó el esfuerzo diario de los Graduados y Graduadas Sociales durante este último año y destacó que "nuestro Colectivo ha estado a la altura, dando respuestas efectivas a empresas y ciudadanos, demostrando su profesionalidad trabajando sin descanso y colaborando con las administraciones para atender."

Despidos en la era Covid y post-COVID y sentencias que cambian aspectos importantes en las relaciones laborales.

Abrió el turno de ponencias, Doña María Luisa Segoviano Astaburuaga, Presidenta de la sala IV del Tribunal Supremo quien centró su intervención en la legislación COVID y en las cláusulas de salvaguarda del empleo. A lo largo de su exposición fue realizando un repaso acerca de los principales cambios legislativos vividos este año. Tras la conferencia inaugural, el Catedrático de la Universidad Complutense D. Francisco Pérez de los Cobos analizó en profundidad las medidas de protección a los derechos laborales de las personas que se dedican al reparto domiciliario a través de plataformas digitales, los conocidos como riders, para acabar con la precariedad de los falsos autónomos.

La sesión matinal del día 30 de noviembre concluyó con la ponencia "Diez sentencias de 2021 que cambian aspectos importantes de las relaciones laborales", impartida por Don Antonio V. Sempere Navarro, Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo y Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos y referidas a cuestiones como despidos relacionados con COVID, reparto a través de plataformas, tiempo de trabajo, acoso, discriminación e indemnidad en TS, algoritmos, teletrabajo o indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

Ya en la sesión de tarde, los magistrados de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, Don Sebastián Moralo Gallego y Doña Rosa María Virolés Piñol, abordaron en sus ponencias dos temas de máxima actualidad. El señor Moralo centró su exposición en el control del tiempo de trabajo a través de las últimas sentencias del TJUE; mientras que Doña Rosa María

Virolés acometió la protección de los derechos fundamentales en la relación laboral.

Segunda sesión del Congreso

Doña Ana Belén Muñoz, Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Carlos III fue la encargada de abrir el turno de conferencias de la segunda jornada del Congreso centrando su intervención en el uso de la tecnología, lo que viene a significar una distribución de funciones entre la persona y la máquina inteligente (el algoritmo) hasta el punto que es posible la adopción de medidas solo por algoritmos sin que haya margen de decisión por parte de la persona responsable.

Tras esta ponencia, llegó la intervención de Doña Elena del Hoyo, coordinadora de la Comisión de Relaciones laborales en AEDIPE quien realizó una interesante exposición en referencia a la gestión de la edad en las organizaciones. La sesión matinal concluyó con la ponencia de Doña Eva María Blázquez Agudo, Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Carlos III quien realizó una exposición práctica de los protocolos de teletrabajo.

En la sesión vespertina, Doña Caridad Mourelo, inspectora de Hacienda del Estado efectuó una detallada exposición sobre las principales novedades contra el fraude fiscal, mientras que Don Jesús Mercader, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Carlos III centró su ponencia desde el punto de vista práctico en las indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales.

XII Encuentro con la JUSTICIA EN EL ORDEN SOCIAL

Bajo la dirección académica de Dña. Aurora de la Cueva, Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha desarrollado un año más este ciclo de conferencias integradas epílogo de nuestro Congreso. Este año, debido a las restricciones sanitarias el evento no ha podido celebrarse en el salón de actos del TSJ, sino que se ha efectuado en formato telemático. Abrió el turno de estas conferencias la propia Doña Aurora quien en su intervención trató acerca de los derechos de los trabajadores a distancia.

A continuación, Doña Concepción Esther Morales Vállez, Magistrada Suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid realizó una amplia exposición sobre la prueba en el proceso laboral en un formato ameno de preguntas y respuestas con los asistentes on line".

Podemos concluir que la XV edición del Congreso de Actualidad Laboral del Excmo. Colegio Oficial de Gradua-

dos Sociales de Madrid ha resultado con gran éxito de participación y de seguimiento. Desde el Comité Organizador del Congreso se agradece a ponentes, colaboradores y asistentes su cooperación y desde nuestra publiación "El Graduado" os emplazamos para finales de 2022 en una nueva convocatoria.

Manuel Rodríguez Noguera

Vicepresidente y responsable de la Comisión de Formación:

"Nuestro objetivo principal es mantener a todo el colectivo al día"

Como responsable de la Comisión de Formación ¿cuáles son los objetivos fundamentales en materia de formación en esta nueva etapa?

La Comisión de Formación lleva años trabajando en el Colegio y nuestra principal línea de trabajo ha sido la actualización del Graduado Social y es la que se va a mantener en esta nueva etapa. No obstante, somos un colectivo muy amplio y con diversas necesidades. Tenemos colegiados con un amplio bagaje profesional que quieren formarse en nuevos nichos para su despacho; colegiados que se inician en el ejercicio, o colegiados que quieren dar un cambio de rumbo profesionalmente hablando.

El objetivo principal de la Comisión de Formación es mantener actualizados los conocimientos ante los cambios normativos que se producen casi a diario así como ofrecer formación de calidad para facilitar los conocimientos necesarios para el inicio de la actividad o el reciclaje profesional.

La Comisión de Formación se ha estructurado en diferentes áreas de trabajo ¿Cómo se articulan estas parcelas?

Nuestra profesión tiene un campo de actuación extenso y para poder llegar a las necesidades de todos los colegiados hemos distribuido nueve áreas de conocimiento o de interés y se ha asignado a cada área una persona responsable de entre compañeros de junta que de forma desinteresada han asumido esta responsabilidad.

Cada uno de los responsables está muy vinculado profesionalmente a cada área concreta por lo que conoce de primera mano las posibles necesidades formativas o de actualización normativa que nos podemos encontrar como graduados sociales en nuestro desempeño diario.

El objetivo principal fijado para cada responsable es escuchar a los compañeros en sus necesidades. Con esto y con su experiencia proponer y poner en marcha las acciones formativas de interés para el colectivo dentro de su área. Bien sea desde una jornada de actualización o hasta un programa de postgrado.

Las áreas de conocimiento son:

- Área Jurídico y procesal. Responsable: José García-Arias
- Área de relaciones laborales y asesoría sociolaboral: Responsable: Teresa Silleras
- Área de Seguridad Social. Responsable: José Carlos Astudillo
- Área de movilidad internacional. Responsable: Cristina Sandu / Santiago Sánchez-Mariscal

- Área Fiscal. Responsable: Ana Mª Cerezo
- Área de dirección de personas y gestión del talento. Responsable: Enrique Álvarez
- Área de mediación, igualdad, negociación y resolución de conflictos. Responsable: M. José García-Pedreño
- Área de Seguridad, Salud y Bienestar de las personas en la empresa. Responsable. José Luis Saludas
- Área de idiomas. Responsable: Enrique Cano.

Bajo la presidencia anterior se materializó un convenio de colaboración con IGS La Salle, el cual permitió realizar un programa de postgrado en materia procesal ¿Se va a seguir apostando por esta línea de trabajo?
El acuerdo con La Salle significó un punto de inflexión. Desde prácticamente la constitución de nuestro Colegio, la formación del colectivo ha sido un objetivo primordial y casi a la par, nuestros mayores crearon la escuela de práctica jurídica para canalizar la formación del colegio con cursos de mucha calidad. Lo único que nos faltaba era creer en nosotros mismos.

El acuerdo con La Salle nos permite avalar esta calidad tanto de los cursos como de los colaboradores docentes que tienen que ser acreditados siendo una condición imprescindible para que nuestros cursos adquieran el rango de universitarios.

El primer programa universitario de especialización que se acreditó fue el actual programa de postgrado en materia procesal cuya séptima edición comienza a finales de febrero, pero no queremos que sea el único programa de especialización, sólo es el primer paso.

Ahora mismo estamos en fase de acreditación del curso de especialización en extranjería y movilidad internacional que abordará las dos caras de la moneda, la entrada de personas trabajadoras en España y la movilidad internacional de nacionales que tengan que trabajar para empresas españolas en el extranjero. Muy avanzado está el máster en mediación, enfocado a las necesidades de los graduados sociales que esperamos poder lanzar para el próximo mes de septiembre.

¿Tienen previstos nuevos proyectos de postgrado? ¿En qué áreas se va a poner mayor hincapié?
Como todo en la vida el límite nos lo ponemos nosotros y conociendo a los compañeros que me acompañan en esta aventura tengo la certeza que en poco tiempo dispondremos de bastantes más cursos de especialización.

De un tema del que no hemos hablado es de la Escuela de Práctica Jurídico Laboral y de Ciencias Sociales que bajo el anterior mandato de Mª Antonia Cruz se puso en marcha.
En realidad no es algo nuevo, sino que es una evolución de la visión de nuestros mayores al inicio del colegio de graduados sociales de dotarnos de una Escuela de Práctica Jurídica para crecer como profesionales.

En el 2019 recogimos este reto y ampliamos el campo de actuación incluyendo otras áreas de conocimiento en la que los graduados sociales presentes en la actualidad o en otras nuevas áreas dentro del ámbito de las relaciones laborales y las ciencias sociales que la sociedad nos demande.

Con el nuevo mandato de Eva Torrecilla, el Colegio quiere potenciar mucho más la Escuela de Práctica Jurídica Laboral y Ciencias Sociales con un objetivo claro, ser el referente en la formación del colectivo a nivel nacional.

Esto sólo se puede conseguir con:
- Una oferta amplia adaptada a las necesidades del colectivo
- Un profesorado que sea referente en la materia a tratar
- Ser la vanguardia en las nuevas materias que demanda la sociedad
- Perseguir siempre la excelencia

La pandemia ha cambiado los sistemas formativos tanto para trabajadores como para las empresas, obligando a una rápida adaptación a las nuevas tecnologías ¿Qué ha hecho el Colegio en este sentido?
La pandemia nos ha cambiado todo, también a las personas. En pandemia no nos quedó más remedio que adaptarnos a las circunstancias y ante los continuos cambios normativos, el colectivo necesitaba información constante y al instante. Para poder cumplir con todas estas necesidades el colegio invirtió en un sistema de video conferencia para 500 personas mostrando ser un sistema muy efectivo.

Hace dos años parecía que la formación online era sólo para jóvenes pero estas causas "de fuerza mayor" nos ha hecho caer en la cuenta, a los que tenemos más edad, de la ventaja de este modelo de formación frente al modelo tradicional. En mi opinión la formación ya no se concibe sin una oferta potente online.

Webinar
Reforma Laboral: Análisis práctico

En la tarde del lunes 10 de enero, emitido desde la sede de nuestro Colegio, tuvo lugar una de las primeras acciones formativas celebradas en toda España sobre la reforma laboral, con un enorme éxito de participación.

La jornada impartida por Dña. Patricia Nieto Rojas, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad de la UNED, y presentada por nuestra Presidenta, Dña. Eva Torrecilla está disponible en nuestra web para su visualización, si así lo deseas. Asimismo tienes acceso a consultar las preguntas formuladas y respondidas por nuestra ponente

Novedades en materia de extranjería

Desde la Unidad de Información de la Oficina de Extranjería en Madrid nos comunican que a partir del 10 de enero se han cancelado las citas para información y duplicados; si bien se atenderá en el correo electrónico informacionextranjeria.madrid@correo.gob.es y en el teléfono 912729500.

Para el resto de trámites se vuelve al sistema anterior de petición de cita (consultar instrucciones para solicitar cita en la sede electrónica). Es decir, el interesado (siempre ciudadano particular) para solicitar cita para presentar las solicitudes que lo requieren, tiene que enviar un correo electrónico a citaprevia_extranjeria.madrid@correo.gob.es adjuntando toda la documentación necesaria en formato pdf (NO VÁLIDOS enlaces a ficheros compartidos). Si está todo correcto, se le asignará la cita correspondiente de la que se le dará aviso por SMS y/o por correo electrónico.

La cita previa para la presentación de estas solicitudes es exclusivamente para los ciudadanos particulares que no dispongan de certificado electrónico para poder presentar su solicitud por la sede electrónica (plataforma MERCURIO) y que reglamentariamente se les exige la personación en la Oficina de Extranjería.

Se recuerda que los profesionales tienen la obligación de relacionarse con la Administración por medios electrónicos (art. 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre)

PRÓXIMAMENTE

Jornadas sobre prestaciones de Jubilación y Muerte y Supervivencia (viudedad)

Siguiendo con la magnífica colaboración entre el Colegio y la Dirección Provincial del INSS de Madrid, y tras la excelente respuesta y el grado de satisfacción con el curso que se impartió el pasado mes de septiembre sobre prestaciones del Sistema de Seguridad Social, desde la Comisión de Formación estamos trabajando en nuevas propuestas formativas de interés para el colectivo.

Dado que la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, introduce modificaciones en las prestaciones de Jubilación y Muerte y Supervivencia (viudedad), hemos solicitado a la Dirección Provincial impartir unas jornadas formativas que contemplen dichas modificaciones, las cuales serán impartidas por los formadores que integran el equipo del Cuerpo Técnico y de Gestión del INSS.
En breve podremos proporcionar información más detallada sobre el programa de contenidos y las fechas para el desarrollo de esta acción formativa

Nueva actividad

Creamos el grupo de trabajo para la práctica jurídica en el Orden Social

Con el objetivo de favorecer el intercambio de ideas, situaciones y soluciones a la resolución de conflictos diarios reales a los que nos enfrentamos los colegiados, tanto en nuestros despachos, empresas, como en el asesoramiento a particulares surge esta nueva actividad.

Hemos conformado ya un grupo de trabajo coordinado por la Vocal Ejerciente, Dª. Ana María Cerezo, en el que cada participante aporta su experiencia y conocimiento práctico. La dinámica de grupo, será la elección de temas para analizarlos, tanto desde el punto de vista de derecho sustantivo como procesal, realización de Roleplay, escritos, práctica de oratoria judicial, etc. Para ello contaremos con el apoyo y experiencia de compañeros y compañeras de la profesión con amplia trayectoria en la misma.

La primera sesión tuvo lugar el Martes, 22 de febrero (18:15 h.), en formato online, Si deseas participar en las próximas convocatoria de este grupo debes notificarlo al Colegio; a través de la dirección de email formacion@graduadosocialmadrid.org; desde donde te remitirán el enlace para acceder a la sesión.

Retomamos esta tradicional actividad

Nueva andadura del Club de Recursos Humanos

Debido a la pandemia esta apuesta del Colegio dejó de celebrar sus reuniones, dada la prioridad que imponía el día a día. El objetivo principal que busca en esta nueva etapa el Club, bajo la coordinación del Vocal Ejerciente, D. Enrique Álvarez es la participación de todos aquellos compañeros y compañeras que deseen compartir experiencias en materias "soft" de recursos humanos, así como en participar en píldoras formativas, en base a su experiencia profesional o sus inquietudes. En otras ocasiones contaremos con profesionales externos que puedan orientarnos en diversas materias.

En las próximas reuniones abordaremos los contenidos que despiertan mayor interés para fijar un calendario y entre los que a buen seguro abordaremos contenidos como la valoración de puestos de trabajo, motivación personal y de equipos, riesgos psicosociales, control de las emociones, desconexión digital, talento, o inteligencia artificial.

El Colegio participa en la I Semana de la Empleabilidad y el Emprendimiento de la URJC

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rey Juan Carlos ha organizado en la semana del 21 al 25 de febrero actividades diversas como mesas redondas y

talleres de distintas temáticas, dirigidos especialmente a los estudiantes de últimos años de todos los grados de la FCJS. El objetivo es dar a conocer, de primer mano, las posibles salidas profesionales relacionadas con los grados de la Facultad; y por otro lado, realizar talleres prácticos que les ayuden en el futuro laboral al que se enfrentarán próximamente.

Nuestro Colegio ha colaborado en estas sesiones participando el día 22 de febrero en la mesa redonda denominada "Oportunidades en la empresa privada en el área jurídica" donde la vocal ejerciente Teresa Silleras ha compartido mesa con Luis Martínez, profesor de la URJC, con Alejandro Bravo, abogado del despacho Pérez Montalvá y con Víctor Gómez, técnico de productos en Security Operation Center de Prosegur

La resolución de conflictos laborales
a través de la mediación y los derechos colaborativos

Tirant lo Blanch, 2021. **ISBN:** 978-84-1378-927-9

Eva María Blázquez Agudo.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid

Los llamados ADR (Alternative Dispute Resolution) o mecanismos adecuados de resolución de conflictos están siendo potenciados cada vez con mayor intensidad a los efectos de atenuar el peso cuantitativo y cualitativo de las acciones presentadas ante los tribunales tanto con el fin de reducir costes judiciales, como de beneficiar a las partes de la mayor celeridad en la resolución de sus controversias. Además, se consigue también la anticipación en la puesta en circulación de las indemnizaciones económicas, en su caso, y la aminoración de las consecuencias psicosociales perniciosas sobre las partes que conlleva alargar en el tiempo el cierre de los conflictos.

Se definen los ADR como un conjunto de mecanismos de resolución de conflicto, donde la participación de las partes es voluntaria y un tercero dirige las actuaciones. Entre estos instrumentos, en este trabajo se analiza el procedimiento de mediación y, en menor medida, los derechos colaborativos. Dos son los grandes objetivos de este estudio. El primero poner de manifiesto las conocidas ventajas de la mediación en la resolución de los conflictos laborales colectivos y, por tanto, la necesaria extensión de su utilización de forma masiva al ámbito de las controversias individuales. Por otra, se defiende la utilización de los derechos colaborativos para la resolución de los conflictos laborales desde la experiencia de en ámbito civil y mercantil.

El estudio se inicia con el análisis de la realidad de la litigiosidad para justificar la potenciación de estos medios. Posteriormente, se centra en el procedimiento de mediación. Se parte de su regulación en el ámbito civil y mercantil, para concluir la necesidad de su reglamentación en el laboral. Desde esta teoría general, se analizarán las características y principios de la mediación, la necesaria formación que deben presentar los mediadores y las distintas técnicas para conducirla, haciendo hincapié en el método Harvard de negociación. En un siguiente Capítulo, se ahonda en la utilización de la mediación en el ámbito laboral como oportunidad para sustituir a la conciliación como medio previo y obligatorio para tratar de resolver los conflictos laborales antes de la vía judicial.

Pero, la norma laboral recoge otras opciones de intervención en la solución de conflictos, y a esto se dedica el Capítulo siguiente: a la posible actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social; al procedimiento de mediación para la resolución de los conflictos de huelga; al contenido mínimo de los convenios colectivos donde deben incluirse pro-

Libro Blanco para la Reforma Fiscal en España

El Instituto de Estudios Económicos (IEE) presentó el pasado 31 de enero esta interesante obra, fruto de la colaboración de más de 50 prestigiosos autores, expertos en fiscalidad del ámbito académico y profesional, con experiencia en altos cargos de la Administración Pública.

En ella tratan de establecer las líneas básicas para acometer una reforma en profundidad del sistema tributario con el objeto de diseñar un sistema fiscal competitivo, eficiente, lo más neutro posible y que reduzca al mínimo los costes de cumplimiento, siguiendo siempre las mejores prácticas de los países de nuestro entorno.

cedimientos de mediación con el fin de resolver los conflictos que puedan surgir en su aplicación; entre otros.

Posteriormente, se analiza uno de los sistemas fundamentales de resolución de conflictos laborales de carácter colectivo en España, creado a tenor del artículo 83 del ET: el ASAC VI, recalcando las modificaciones principales de este acuerdo de 2020. Se complementa este Capítulo con otro que examina los distintos sistemas paralelos al creado por el ASAC VI en los distintas Comunidades Autónomas. No se ha pretendido hacer un examen exhaustivo de ellos, sino poner en evidencia sus diferencias y, sobre todo ahondar en los mecanismos de resolución de los conflictos individuales de algunos de ellos.

Entre los procedimientos de mediación en estricto sensu y los derechos colaborativos, se encuentran la actividad de las Comisiones Paritarias, organismos que se crean de forma obligatoria para la aplicación y la interpretación de los convenios colectivos. Como administrador de los convenios colectivos se les asigna la labor preceptiva de establecer la interpretación de sus cláusulas, incluso antes de que las controversias que se originen sobre estos aspectos lleguen a ser conocidas por los distintos sistemas de solución autónoma. Pero, además, pueden desarrollar labores directas de mediación.

El último Capítulo estará dedicado a los derechos colaborativos como opción, en su caso, previa al procedimiento de mediación. Su origen se encuentra en el sistema anglosajón. Si bien en España se encuentra perfectamente en los conflictos familiares y mercantiles, aún precisa un importante impulso en el ámbito laboral. Desde aquí se va a abogar por su extensión a las controversias laborales como medio adecuado incluso para evitarlas o, en su caso, para resolverlas, aún siempre teniendo en cuenta el desequilibrio de fuerzas entre las partes, y los límites de los derechos irrenunciables que se recogen en la ley o en la negociación colectiva.

COVID-19: qué deben saber los empleadores sobre vacunación y prevención

Guía sobre orientaciones y protocolos

La Organización Internacional de Empleadores (OIE), de la que forma parte CEOE, ha publicado una guía sobre orientaciones y protocolos a tener en cuenta en las empresas en relación con el controvertido asunto de la exigencia o no de vacunación o certificados relacionados con el Covid-19 a los trabajadores. Las empresas se encuentran en una encrucijada: por un lado, hay quienes abogan que la vacunación sea obligatoria en el lugar de trabajo y, por otro, quienes piden respetar la privacidad del trabajador y que sea cada persona quien decida si vacunarse o no.

Pack Memento Social 2022 + Memento Express Novedades Sociales 2022

Edición: 2022, **Aparición:** 09/03/2022 **ISBN:** 978-84-18899-19-5
Precio: 192,00 €

Dominarás las modificaciones que afectan prácticamente al ámbito laboral y de Seguridad Social.

La obra realiza igualmente un repaso a la última y más relevante jurisprudencia.

Pack imprescindible que incluye:

- Memento Social 2022. Obra esencial para conocer toda la información laboral y de seguridad social.
- Memento Express Novedades Sociales 2022. Complemento ideal para profundizar en las novedades y reformas legislativas del último año.

Además, el Memento Social incluye un servicio de alerta semanal vía email para estar al día sobre las novedades normativas, doctrinales y jurisprudenciales que se vayan aprobando a lo largo del año.

Salvemos y conservemos nuestras campanas

Antonio Mena Calvo
Graduado Social.
Académico Correspondiente de la Real Academia de Bellas Artes y Ciencias Históricas de Toledo y de la Academia de Ciencias y Artes Militares.

España ha heredado un patrimonio organológico impresionan te que no sabemos o no queremos apreciar en toda su dimensión; este es por ejemplo el caso de los órganos y las campanas de los Templos. La falta de recursos económicos, en muchos casos, el desinterés o la desidia de quienes estaban obligados a conservar en buen estado o enriquecerlo no lo han hecho. En nuestros viajes por España hemos podido observar la existencia de campanarios deteriorados y lo que es peor, sin campanas y muchas de las existentes desafinadas.

El maravilloso y evocador sonido de las campanas desgraciadamente se está perdiendo, en parte es lógico que así sea, particularmente en las grandes ciudades. En ellas la contaminación acústica es cada vez más acusada. El tránsito rodado de vehículos públicos y privados y últimamente incluída la proliferación de motos. Por otra parte las obras de construcción o restauración con sus taladradoras, sus grúas, etc. dificultan considerablemente la difusión del sonido de las campanas y de otros instrumentos musicales como los de las bandas de música que en los conciertos y pasacalles al aire libre tienen que salvar ciertas dificultades.

El poder evocador de las campanas

La historia de este instrumento musical, milenario en otras Culturas, está íntimamente ligado a las vivencias de la Sociedad Occidental y Cristiana de todas sus épocas especialmente en el ámbito rúral. Prácticamente el sonar de las campanas ha acompañado a hombres y mujeres en todos los actos más importante de sus vidas; festivos: bodas, bautizos, primeras comuniones, etc. O luctuosos: Misas de Re quiem, entierros, etc.

En paz y en guerra las campanae han anunciado la ruptura de hostilidades con el enemigo, las treguas y la paz. Esta última ha inspirado a los grandes y pequeños autores páginas extraordinarias de música, literatua y pintura.

En el ámbito militar las campanas han desempeñado un papel de primera fila hasta el punto de que en las antiguas Ordenanzas (Siglos XVIII y XIX) se disponía que el Toque de Oración -en

CGSMadrid

La nueva app del Colegio

¡Descárgatela!

CGSMadrid es la app donde todas las personas que forman parte del Colegio pueden interactuar, accediendo a información de actualidad, materiales y contenidos generados por la misma.

Siéntete cerca de la organización gracias a un canal exclusivo en el que se utilizan dinámicas ágiles, participativas y atractivas para maximizar la comunicación con el colectivo.

Descarga en:

Android: https://play.google.com/store/apps/details?id=com.dialenga.cgsmadrid

iOS: https://apps.apple.com/es/app/graduados-sociales-madrid/id1540949800

Fonografía musical

Campana Gorda de la Catedral de Toledo. Con esta denominación popular se denomina a la campana grande y de mayor sonoridad de dicho templo. Fué mandadada fundir por el Arzobispo Don Luis de Borbón en 1755 y bautizada con el nombre de San Eugenio. Pesa 1543 arrobas, tiene 35 pies de circunferencia y 12 pies de elevación. En la representación gráfica que aporta JULIO DE LA CRUZ, - de Toledo podemos observar perfectamente la diferencia dimensional entre el volumen de la Campana "Gorda" y sus constructores.

memoria y honor a los Caídos- se haría sonar al escuchar las campanadas horarias de la Iglesia más próxima. Esta costumbre se ha mantenido oficiosamente como ven el caso de la Escuela de Estado Mayor en que para algunos toques -Diana, Fagina y Oración nos guiábamos los Comandantes de Guardia de las campanas horarias de la Iglesia de Areneros.

Las campanas han realizado una función social de suma importancia el anuncio de fechas gozosas como la Navidad, el Año Nuevo y las fiestas patronales de cada ciudad; pero también nos han advertido del peligro que nos acecha por catástrofes naturales -inundaciones, terremotos, incendios, etc. etc.

Fuente de inspiración musical

El instrumento objeto de este artículo ha inspirado, en términos generales, a un número reducido de compositores localizados en Centro Europa y especialmente en Rusia. Por lo que respecta a España, nuestro género lírico, la Zarzuela ha ha dedicado a las campanas entre otras las obras siguientes:

- "Campanas al vuelo". Revista musical. Francisco ALONSO (1931)
- "Campanas de Madrid". Sinete lírico Jesús ROMO RAVENIDOS (947)
- "Campanadas (Las) Zarzuela. Ruperto CHAPÍ (1896.)

- "La fiesta de la Campana"• Zarzuela. Ricardo RODRÍGUEZ FLORES - (1906).
- "Ruído de campanas". Comedia lírica. Antonio MARTINEZ VIERGOL (1910) .
- "El toque de ánimaS". Zarzuela. Emilio ARRIETA (1864)

Obras musicales clasicas con relevancia de campanas

En el mundo de la música clásica, como ya hemos dicho, en los países de Centro Europa y Rusia se han escrito infinidad de o bras musicales con destacado protagonismo de campanas. En Alemania, Austria, Suiza y Países Bajos, podemos escuchar el espléndido senido de los carrillones (1) de los palacioe y edificios gubernamentales.

Ciñéndonos a las obras sinfónicas o programáticas, Es posiblemente Rusia la que ha utilizado mas las campanas para armonizar - los momentos de mayor emotividad de sus grandes obras, inspiradas - en parte en el rico y variado repertorio de su música tradicional o folclórica. Entre tales obras recordamos:

- "Obertura 1812". (1880) CHAIKOWSKY, Piotr Ilyich
- "Las campanas de la Catedral de Estrasburgo" (1874). LISZT, Franz
- "Cuadros de una exposición" 10 La gran puerta de Kiev (1922) MOUSSORGKY, Modesto
- "La gran Pascua Rusa", obertura sobre temas de la Iglesia Oriental (1888). RIMSKY KORSAKOFF, Nicolai.
- "Las campanas" Sinfonía coral. (1913) RACHMANINOFF, Sergei

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- **"Catálogo de Libretos Españoles Siglos XIX y XX"** Biblioteca de Teatro Español ContemPoráneo. FUNDACIÓN JUAN MARCH. Madrid, 1993 284 p.
- **"Diccionario de la Música"** Los hombres y sus obras. HONEGGER, Marc. ESPASA CALPE. Madrid, 1988. 609 p.
- **"Historia Y Estética de la Música Marcial".** MENA CALVO, Antonio. INSTITUTO DE HISTORIA Y CULTURA MILITAR. Madrid, 2020. 152 p.
- **"Diccionario Harvard de Música".** Don Randel (ed.). Alianza Editorial. Madrid, 1986. 1113 p.

Notas:

(1) ***CARRILLÓN.*** Conjunto de campanas de grandes propmrciones afinadas que se colocan, por lo general, en las torres de las iglesias y edificios públicos. Para este instrumento existen repertorios - musicales variados.

Sabadell
Professional

PRO de PROfesional

En Sabadell Professional estamos donde están los mejores PROfesionales

Porque trabajamos en PRO de los PROfesionales como tú para ofrecerte soluciones financieras pensadas para los profesionales **del Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid.**

Innovamos constantemente nuestra oferta de productos y servicios para ayudarte a conseguir tus objetivos y proteger tus intereses.

Y, además, contamos con un extenso equipo de gestores especializados preparados para acompañarte y dar respuesta a tus inquietudes y necesidades financieras.

Podríamos llenar este anuncio con argumentos y ofertas difíciles de rechazar, pero preferimos empezar a trabajar. Por eso te invitamos a que contactes con nosotros y un gestor te explicará con detalle las ventajas que tenemos para ti.

Te estamos esperando

sabadellprofesional.com

900 500 170

PUBLICIDAD

Wolters Kluwer

a3innuva | Nómina

La solución laboral online colaborativa para el despacho profesional y la empresa y sus empleados, que permite gestionar la nómina y las demás funciones de Recursos Humanos en un entorno cloud siempre disponible.

/ EFICIENCIA

/ INNOVACIÓN

/ COLABORACIÓN

/ CLOUD

902 330 083
www.a3wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.com/es-es/solutions/a3/software-nominas