



CONSEJOS DE SU ASESOR

febrero 2012

En Este Boletín

- Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
- Preguntas y respuestas de la reforma laboral 2012
- relleno1
- relleno2
- Legislación para Empresas
- Convocatorias de Subvenciones
- Convenios Colectivos

Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Las medidas contenidas en el Real Decreto son las siguientes:

1. Colaboración en la búsqueda urgente de empleo

Se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal, para actuar como agencias privadas de colocación.

En ningún caso, las Empresas de Trabajo Temporal cobrarán a los trabajadores.

El objetivo es contribuir a reducir la duración media del desempleo, mejorar la calidad de los emparejamientos (para que los trabajadores tengan acceso a empleos más adecuados a sus características, y las empresas encuentren a empleados mejor preparados). En ningún caso, las Empresas de Trabajo Temporal cobrarán a los trabajadores.

2. Derecho a la formación

Para mejorar la empleabilidad de los trabajadores se introduce el derecho a la formación, con el objetivo de tratar de evitar que un cambio tecnológico o de otro tipo suponga el despido del trabajador, así como fortalecer la preparación profesional de los trabajadores.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad contarán con permiso retribuido de 20 horas anuales de actividades formativas cuyo contenido debe estar vinculado al puesto de trabajo. También se crea una cuenta formación en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa.

Se permitirá además que los centros y entidades de formación acreditados puedan ejecutar directamente los planes de formación a nivel estatal y autonómico.

3. Contrato para la formación y el aprendizaje

Para reducir el elevado desempleo juvenil y mitigar los efectos del abandono temprano de los estudios, se impulsa el contrato para la formación y el aprendizaje.

Se eleva la edad máxima para tener acceso a este tipo de contrato, teniendo en cuenta la prolongación de los periodos de estudio y la elevada tasa de desempleo en el colectivo de menores

de 30 años hasta que la tasa de desempleo baje del 15%.

Tras agotar un periodo de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato en otros sectores, lo que mejorará su empleabilidad y le permitirá una segunda oportunidad. Además, podrá recibir la formación en la propia empresa, si dispone de instalaciones y personal adecuado.

Las empresas que, a partir del 12-02-2012 (entrada en vigor RD-ley 3/2012, de 10 de febrero) celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 % si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 %, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 % de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

Las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

4. Nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

La reforma impulsa un nuevo contrato indefinido para PYMES y Autónomos (empresas de menos de 50 trabajadores):

- Contará con un periodo de prueba de 1 año, lo que facilitará la contratación indefinida por parte de las PYMES y Autónomos.
- La empresa tendrá derecho a una deducción en su cuenta fiscal de 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de 30 años.
- Los emprendedores que contraten a un trabajador en paro podrán deducirse fiscalmente el 50% de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante 1 año. Por su parte, el trabajador podrá voluntariamente percibir, junto con su sueldo, el 25% de la prestación por

desempleo durante el mismo periodo.

- Además, se establece un régimen de bonificaciones dirigidas a colectivos desempleados con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral. Las medidas son las siguientes:
- Para fomentar la contratación de jóvenes, con una tasa de desempleo cercana al 50%: bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta 3.600 euros a la contratación indefinida de jóvenes entre 16 y 30 años durante tres años. La bonificación se incrementa conforme aumenta la antigüedad del trabajador:
- I Año: 1.000 euros
- II Año: 1.100 euros
- III Año: 1.200 euros
- Se aplicarán 100 euros más al año si el trabajador es mujer en sectores donde este colectivo está poco representado.
- o Para fomentar la contratación de parados de larga duración: bonificación de hasta 4.500 euros a la contratación indefinida de desempleados de larga duración mayores de 45 años (desempleados al menos 12 meses de los 18 anteriores):
- I Año: 1.300 euros
- II Año: 1.300 euros
- III Año: 1.300 euros
- Cuando los contratos se concierten con mujeres en sectores donde este colectivo está poco representado las bonificaciones indicadas se elevan a los 1.500 euros.

5. Limitación del encadenamiento de contratos temporales

A partir del 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los 24 meses.

6. Modificación del contrato a tiempo parcial

Impulso de la utilización de este contrato que favorece que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y personal.

7. Regulación del teletrabajo

Se regula por primera vez en España el teletrabajo, salvaguardando el derecho a la formación de estos trabajadores.

Se garantiza el derecho a una retribución equivalente a los que trabajan de forma presencial en el centro de trabajo y a ser informados de las vacantes en puestos presenciales existentes.

8. Clasificación profesional y movilidad funcional

Se trata de facilitar la adaptación de las condiciones laborales a la realidad de la empresa. Además, busca corregir la actual dualidad del mercado de trabajo, en el que una parte de los trabajadores se encuentra muy protegida frente a la otra.

Se elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, facilitando así, la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones.

Los grupos profesionales definidos de forma amplia favorecen la movilidad interna y suponen una oportunidad para que el trabajador adquiera experiencia en otros ámbitos de actividad donde sus habilidades pudieran ser semejantes o, incluso, mayores.

9. Mejora de la movilidad y facilidad para la modificación de condiciones de trabajo

Con el objetivo de evitar el despido, se simplifican los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato como mecanismo de ajuste ante situaciones de disminución de la demanda. Se elimina la autorización administrativa necesaria para llevar a cabo la medida.

Para ayudar a las empresas en situaciones económicas adversas, se introduce una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada, con una duración de 240 días máximo y condicionada a la estabilidad en el empleo (al menos un año).

Si la empresa extingue finalmente los contratos, los trabajadores no ven mermado su derecho a la prestación por desempleo, ya que se establece la reposición de las prestaciones (contador 0) hasta un máximo de 180 días.

10. Flexibilidad interna

En la línea de ahondar en la flexibilidad interna de las empresas, que sitúe el despido como último recurso, se acomete una reforma de la negociación colectiva:

- Se introduce la prioridad de los convenios de empresa, de forma que, independientemente de lo

que se pacte a nivel superior, los representantes de los trabajadores y el empresario pueden consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades.

- Se facilita a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (descuelgue). En caso de que no exista acuerdo, las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje si lo han pactado en el convenio colectivo. De no ser así, una de las partes elevará el desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o sus equivalentes autonómicos, que nombrará un árbitro que resolverá en un máximo de 25 días.
- Para favorecer la negociación y la consecución de los acuerdos, las partes deberán negociar un nuevo convenio en un plazo máximo de dos años. A partir de esa fecha, el convenio ya no estará vigente, por lo que se pone fin a la ultractividad indefinida de los convenios.

11. Mayor eficacia del mercado de trabajo

Se busca armonizar nuestra legislación con la de los países de nuestro entorno y lograr una mayor eficacia del mercado de trabajo, de tal forma que se fomente claramente la contratación indefinida y, por tanto, se evite la dualidad laboral.

Así, en lo que se refiere a la extinción laboral por causas empresariales:

- Se clarifican las causas del despido para evitar la excesiva judicialización.
- Se elimina la autorización administrativa previa, en línea con la práctica de los países europeos.
- Se abre la posibilidad de que los organismos y entidades que forman parte del sector público invoquen causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Esta medida pretende facilitar el redimensionamiento de aquellas estructuras administrativas que crecieron desmesuradamente durante la fase de fuerte crecimiento económico y que no son sostenibles desde un punto de vista financiero en el momento actual, ni existe una previsión de que lo sean en los próximos años.

Salarios de tramitación

Se eliminan los salarios de tramitación en caso de despido improcedente salvo para los supuestos de opción por la readmisión o de que se trate de un representante legal de los trabajadores o de un delegado sindical y el pago por el Estado de aquellos salarios.

Para reducir la dualidad en el mercado de trabajo.

- A partir de la reforma, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido que será de 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24

mensualidades.

- Se respetarán los derechos adquiridos de los trabajadores: para los contratos antiguos, la nueva indemnización sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la presente norma. Estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades. Esta nueva indemnización se aplica con carácter general sólo a los nuevos contratos.
- La indemnización por la extinción del contrato indefinido será de 20 días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de 12 mensualidades
- El Fondo de Garantía Salarial sólo cubrirá la extinción de los contratos por despidos procedentes en PYMES.
- Se refuerza el derecho a la formación: se exige que el empresario, cuando lleve a cabo una modificación técnica a la que se deba adaptar el trabajador, le ofrezca un curso para que pueda formarse. Dicho periodo formativo suspende el contrato y el trabajador cobra su salario. Únicamente se podrá despedir al trabajador por falta de adaptación si antes se ha facilitado esta formación sin resultados.
- Se incorpora la obligación para empresas que despidan a más de 100 trabajadores de articular un plan de recolocación externa diseñado para un periodo de, al menos, seis meses.

Conciliación de la vida personal y familiar

- Lactancia del menor de nueve meses: el derecho se extiende expresamente a los supuestos de adopción y acogimiento y deja de ceñirse a las trabajadoras.
- Reducción de jornada por guarda legal. Se precisa que la reducción es de la jornada de trabajo diaria. Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada.
- Se regula el supuesto de coincidencia del período de vacaciones con el permiso de paternidad. También se establece que si el período de vacaciones coincide con una IT por contingencias distintas de las establecidas en el 38.3 segundo párrafo ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

12. Más control y lucha contra el fraude

El objetivo es activar mecanismos que permitan combatir el fraude y la economía sumergida. Para ello, se propone un Plan especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que garantice el cumplimiento estricto de la Ley.

Se impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.

13. Absentismo

Para combatir comportamientos individuales de absentismo injustificado que ocasionan a la empresa un elevado coste económico y organizativo:

- Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido. A partir de ahora sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador.
- Se mejorará la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las mutuas de accidentes de trabajo.

14. Capitalización de la prestación por desempleo

Se posibilita la capitalización del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos.

Preguntas y respuestas de la reforma laboral 2012

¿Quién tiene que demostrar si el despido es procedente o improcedente?

Hasta ahora era el empresario el que tenía que demostrar que el despido era procedente. Con la reforma laboral, se invierte la carga de la prueba y es el trabajador el que tiene que demostrar que el despido es improcedente.

Si firmé mi contrato antes de la reforma, ¿qué indemnización tendré si me despiden?

Un contrato indefinido ordinario fija una indemnización de 45 días por año trabajado, hasta un máximo de 42 mensualidades, pero la reforma laboral de 2012 introduce que, aunque se mantendrá esa indemnización para el período trabajado antes de la reforma, para el período posterior se calcularía la indemnización con un máximo de 33 días por año trabajado. En cualquier caso, se mantendría una indemnización máxima de 42 mensualidades.

¿Y si firmo un contrato nuevo, cuál será mi indemnización?

A partir de ahora, todo contrato indefinido ordinario tendrá una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, que era la que ya se fijaba para el contrato de fomento del empleo indefinido.

¿Por qué me pueden despedir con 20 días por año trabajado?

Si una empresa tiene más pérdidas, menos ingresos o menos ventas durante tres trimestres seguidos, podrá recurrir al despido procedente, que solo establece una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Eso sí, a partir de ahora se invierte la carga de la prueba y todos los despidos son procedentes a no ser que el trabajador demuestre lo contrario.

La legislación laboral ya incluía, entre otras, las causas económicas como causas objetivas de despido, aludiendo a la "existencia de pérdidas actuales o previstas". Ahora ya no se habla sólo de pérdidas, sino también de ingresos y ventas, y se precisa el plazo a esos tres trimestres.

¿Pueden bajarme el sueldo?

A partir de ahora, la "cuantía salarial" se incluye entre las condiciones de trabajo que la dirección de

la empresa puede acordar “por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”. Entre esas razones están “las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”. Esa definición afecta a los trabajadores con sueldos por encima de los mínimos de convenio de su categoría. Por lo que se abre la puerta a bajar salarios si la empresa alega razones de competitividad.

Si cobro el paro y consigo un trabajo, ¿puedo seguir cobrando la prestación?

Por primera vez, se permite compatibilizar un trabajo con el cobro de la prestación de desempleo, pero solo en el caso concreto de un empleado contratado con el nuevo modelo de contrato para emprendedores. En ese caso, el trabajador puede percibir el 25% del paro que estaba cobrando durante su primer año empleado, mientras que la empresa se deduciría el 50% de lo que cobraba la persona a quien ha contratado.

¿Durante cuánto tiempo me pueden renovar con contratos temporales?

En 2011 se suspendió el límite al encadenamiento de contratos temporales para los años 2012 y 2013, pero el actual reforma vuelva a establecer un máximo de dos años a partir de 2013. Es decir, durante este año todavía se podrán encadenar contratos temporales sin límite, pero el año que viene ya no.

Los convenios, ¿siguen en vigor si no hay acuerdo para su renovación?

Si, un máximo de dos años, para incentivar aún más que llegue a acuerdos entre empresa y trabajadores: la última reforma exigía nombrar un árbitro a los 14 meses para que tomara una decisión, pero ahora se especifica cuando deja de estar en vigor el convenio.

Si soy empresario, ¿de qué bonificaciones nuevas me puedo beneficiar por contratar a un trabajador?

Además de los 3.000 euros para las pymes de menos de 50 trabajadores que contraten a un trabajador menor de 30 años, se introducen bonificaciones de hasta 3.600 euros en tres años por hacer un contrato indefinido a jóvenes de entre 16 y 30 años y de 4.500 por contratar a parados de larga duración de más de 45 años.

relleno1

relleno2

relleno2

Legislación para empresas (Del 16 de Enero al 15 de Febrero)

NACIONAL

Ministerio de Trabajo e Inmigración

- Certificados de profesionalidad. Real Decreto 1785/2011, de 16 de diciembre, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Seguridad y medio ambiente que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. BOE: 17/01/2012
- Certificados de profesionalidad. Real Decreto 1784/2011, de 16 de diciembre, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Agraria que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. BOE: 17/01/2012

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Resolución de 23 de enero de 2012, del Departamento de Gestión Tributaria de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se modifica la de 3 de enero de 2011, por la que se aprueba el modelo 145, de comunicación de datos del perceptor de rentas del trabajo a su pagador o de la variación de los datos previamente comunicados. BOE: 30/01/2012
- Procedimientos tributarios. Gestión informatizada. Resolución de 24 de enero de 2012, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se modifica la de 18 de mayo de 2010, en relación con el registro y gestión de apoderamientos y el registro y gestión de las sucesiones y de las representaciones legales de menores e incapacitados para la realización de trámites y actuaciones por internet ante la Agencia Tributaria. BOE: 02/02/2012
- Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones e Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte. Corrección de errores de la Orden EHA/3551/2011, de 13 de diciembre, por la que se aprueban los precios medios de venta aplicables en la gestión del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones e Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte. BOE: 03/02/2012

Jefatura del Estado

- Medidas financieras. Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector

financiero. BOE: 04/02/2012

- Medidas urgentes. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE: 11/02/2012

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

- Seguridad Social. Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012. BOE: 07/02/2012

- Seguridad Social. Orden ESS/229/2012, de 9 de febrero, por la que se establecen para el año 2012 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero. BOE: 13/02/2012

Convocatorias de Subvenciones (Del 16 de Enero al 15 de Febrero)

NACIONAL

Jefatura del Estado

- Real Decreto-ley 1/2012, de 27 de enero, por el que se procede a la suspensión de los procedimientos de reasignación de retribución y a la supresión de los incentivos económicos para nuevas instalaciones de producción de energía eléctrica a partir de cogeneración, fuentes de energía renovables y residuos. BOE: 28/01/2012

Ministerio de la Presidencia

- Orden PRE/126/2012, de 20 de enero, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones de la Administración General del Estado a la suscripción de los seguros agrarios incluidos en los Planes anuales de Seguros Agrarios Combinados. BOE: 28/01/2012

- Orden PRE/198/2012, de 6 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas a los tripulantes de buques pesqueros españoles afectados por la paralización temporal de la actividad pesquera. BOE: 08/02/2012

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

- Resolución de 24 de enero de 2012, del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, por la que se convocan ayudas a la danza, la lírica y la música correspondientes al año 2012. BOE: 30/01/2012

- Resolución de 24 de enero de 2012, del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, por la que se convocan ayudas a la difusión del teatro y del circo y a la comunicación teatral y circense correspondientes al año 2012. BOE: 30/01/2012

Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

- Orden AAA/158/2012, de 30 de enero, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la adquisición e instalación de equipos de localización de buques pesqueros vía satélite. BOE: 01/02/2012

- Orden AAA/175/2012, de 30 de enero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas a los armadores o propietarios de buques pesqueros españoles afectados por la paralización temporal de la actividad pesquera. BOE: 04/02/2012
- Orden AAA/223/2012, de 8 de febrero, sobre la ayuda específica al cultivo del algodón para la campaña 2012/2013. BOE: 09/02/2012

COMUNIDAD DE MADRID

Consejería de Asuntos Sociales

- Orden 2141/2011, de 30 de diciembre, por la que se modifican las bases reguladoras establecidas en la Orden 1112/2010, de 28 de junio, de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales, y se convocan anticipadamente subvenciones para el año 2012, destinadas a entidades sin ánimo de lucro que desarrollen proyectos dirigidos a asistir a mujeres embarazadas y madres sin recursos con hijos menores de un año y al mantenimiento de una red de apoyo durante los años 2011 y 2012. BOCM: 20/01/2012

Ayuntamiento de Móstoles

- Bases reguladoras y convocatoria de subvenciones a asociaciones culturales, ejercicio 2012. BOCM: 23/01/2012

Consejería de Economía y Hacienda

- Orden de 31 de diciembre de 2011, por la que se aprueban las bases reguladoras y se convocan ayudas para el año 2012 dirigidas a las asociaciones empresariales para actividades de promoción de las ventas. BOCM: 24/01/2012
- Orden de 31 de diciembre de 2011, por la que se regula la concesión de ayudas a empresas artesanas de la Comunidad de Madrid y se realiza la convocatoria para el año 2012. BOCM: 24/01/2012
- Orden de 31 de diciembre de 2011, por la que se regulan las ayudas a municipios de la Comunidad de Madrid para el desarrollo de actividades de promoción comercial y ferial y se realiza la convocatoria para el año 2012. BOCM: 24/01/2012

- Orden de 31 de diciembre de 2011, por la que se realiza la convocatoria para el ejercicio 2012 de las subvenciones en materia de Consumo a Organizaciones de Consumidores de la Comunidad de Madrid reguladas mediante Orden 2244/2006, de 22 de diciembre. BOCM: 06/02/2012

Consejería de Educación y Empleo

- Orden 7708/2011, de 29 de diciembre, por la que se regulan las subvenciones para la realización de talleres de empleo y se convocan estas ayudas para el 2012. BOCM: 26/01/2012

- Orden 8073/2011, de 31 de diciembre, por la que se modifican las bases reguladoras y se convocan las subvenciones para el empleo con apoyo de personas con discapacidad en el mercado de trabajo en el año 2012. BOCM: 26/01/2012

- Orden de 31 de diciembre de 2011, por la que se convocan ayudas para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales en el ámbito de la Comunidad de Madrid para el año 2012. BOCM: 06/02/2012

- Corrección de errores de la Orden 8072/2011, de 31 de diciembre, por la que se convocan ayudas para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales en el ámbito de la Comunidad de Madrid para el año 2012. BOCM: 13/02/2012

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

- Orden 4597/2011, de 27 de diciembre, de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, por la que se aprueba la convocatoria para el año 2012 de las subvenciones destinadas a las agrupaciones de defensa sanitaria ganaderas en la Comunidad de Madrid. BOCM: 27/01/2012

- Orden 73/2012, de 17 de enero, por la que se convoca en la Comunidad de Madrid para el año 2012 las ayudas reguladas en el Real Decreto 1178/2008, de 11 de julio, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas destinadas a las explotaciones ganaderas, las industrias agroalimentarias y establecimientos de gestión de subproductos, para la mejora de la capacidad técnica de gestión de subproductos de origen animal no destinados al consumo humano. BOCM: 03/02/2012

Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón

- Bases reguladoras y baremo para la concesión de ayudas económicas de los servicios sociales en el ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón. BOCM: 27/01/2012

Vicepresidencia, Consejería de Cultura y Deporte y Portavocía del Gobierno

- Orden 2320/2011, de 30 de diciembre, por la que se aprueba la convocatoria para el año 2012 de subvenciones destinadas a clubes deportivos madrileños por la participación de sus equipos, en las máximas categorías y niveles de competiciones oficiales de ámbito nacional o internacional de carácter no profesional. BOCM: 28/01/2012

Ayuntamiento de Madrid

- Resolución de 20 de enero de 2012, del gerente de la Agencia de Desarrollo Económico Madrid Emprende, por la que se aprueba la convocatoria de la ayuda para subvencionar el 50 por 100 de la cuota mínima de autónomos bonificada por otras Administraciones para jóvenes emprendedores menores de treinta años. BOCM: 02/02/2012

Ayuntamiento de Alcobendas

- Convocatoria de subvenciones del Plan de Impulso a la Vivienda del Mercado de Alquiler gestionado por la Bolsa de Vivienda Joven del Área de Juventud del Patronato Sociocultural de Alcobendas. BOCM: 11/02/2012

Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial

- Bases para la concesión de ayudas a entidades deportivas para el ejercicio 2012. BOCM: 07/02/2012

Ayuntamiento de San Sebastián de Los Reyes

- Modificación de las bases reguladoras para la convocatoria de subvenciones destinadas a asociaciones juveniles y colectivos o grupos informales de jóvenes para la realización de proyectos de interés juvenil (programa de presupuestos participativos) durante el año 2012. BOCM: 13/02/2012

Convenios Colectivos - Enero

NACIONAL

- Ferralla. Prórroga. BOE 04/01/2012
- Madera y mueble. Acuerdo. BOE 05/01/2012
- Prensa no diaria. Prórroga. BOE 09/01/2012
- Centros de asistencia y educación infantil. Revisión salarial. BOE 26/01/2012
- Empresas del sector de harinas panificables y sémolas. Convenio colectivo. BOE 26/01/2012
- Derivados del cemento. Revisión salarial. BOE 30/01/2012

COMUNIDAD DE MADRID

- Industria de la madera. Calendario y revisión salarial. BOCM 18/01/2012

