



CONSEJOS DE SU ASESOR **junio 2019**

En Este Boletín

- ICO Empresas y Emprendedores 2019.
- Pagos en efectivo: límites, métodos y documentos acreditativos.
- Así funciona la nueva jornada laboral a la carta.
- ¿Tengo que hacer un Plan de Igualdad para mi empresa?
- Legislación para Empresas
- Convocatorias de Subvenciones
- Convenios Colectivos

ICO Empresas y Emprendedores 2019.

Pueden solicitar esta financiación los autónomos, emprendedores, empresas, entidades públicas y privadas (fundaciones, ONG´s, Administración Pública), que realicen su actividad empresarial en España con independencia de su domicilio social o fiscal y de si la mayor parte de su capital es español o extranjero. También podrán solicitar financiación a través de esta Línea los particulares, las comunidades de propietarios y las agrupaciones de comunidades de propietarios para rehabilitar viviendas y edificios o reforma de sus elementos comunes.

Conceptos financiables

- La financiación podrá destinarse a desarrollar la actividad empresarial y/o inversiones, las necesidades de liquidez tales como gastos corrientes, nóminas, pagos a proveedores, compra de mercancía, etc. que realice la empresa en España
- Necesidades tecnológicas
- Adquisición de activos fijos nuevos o de segunda mano.
- Vehículos turismos e industriales
- Adecuación y reforma de instalaciones
- Adquisición de empresas.
- Rehabilitación o reforma de edificios, elementos comunes y viviendas (IVA o impuestos análogos incluidos) en el caso de comunidades de propietarios, agrupaciones de comunidades de propietarios y particulares.

Dónde se puede solicitar la financiación

En cualquiera de las Entidades de Crédito que colaboran con el ICO en este producto. La Entidad de Crédito en la que se presente la solicitud decidirá sobre la aprobación de la financiación.

Importe máximo por cliente

El importe máximo por cliente y año es de 12,5 millones de euros, en una o varias operaciones.

Modalidad de la operación

La financiación podrá formalizarse bajo la modalidad de préstamo, leasing, renting o línea de crédito.

Plazo de amortización y carencia

- de 1 hasta 6 años con 0 ó 1 año de carencia de principal
- de 7 hasta 9 años con 0, 1 ó 2 años de carencia
- de 10, 12, 15 y 20 años con 0, 1, 2 hasta 3 años de carencia

Tipo de interés del préstamo

El cliente podrá elegir entre un tipo de interés fijo o variable. Si la operación se formalizó a tipo de interés variable, éste será revisado semestralmente por la Entidad de Crédito de acuerdo con lo establecido en el contrato de financiación.

Garantías

La Entidad de Crédito podrá solicitar las garantías que estime oportunas, salvo aval de la SGR o SAECA.

Compatibilidad de esta financiación con las ayudas que conceden otros organismos.

Esta financiación será compatible con ayudas recibidas de las Comunidades Autónomas (CCAA) u otras instituciones.

Vigencia

El cliente podrá formalizar operaciones con la Entidad de Crédito durante todo el año 2019.

Pagos en efectivo: límites, métodos y documentos acreditativos.

Los pagos en efectivo por parte de empresas, trabajadores autónomos o particulares de nacionalidad española o extranjera tienen una serie de límites establecidos por la AEAT. El objetivo de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria es reducir y evitar el fraude fiscal así como el blanqueo de capitales.

Así como establece la ley, no podrán pagarse en efectivo aquellas operaciones donde una de las partes intervinientes se trate de un empresario o profesional y que además el importe sea igual o superior a 2.500 euros o su contravalor en moneda extranjera.

En el caso de que el pagador sea una persona física que no tiene su domicilio fiscal en España y no actúe como empresario o profesional, el importe se fija en 15.000 euros.

¿Qué entendemos por efectivo?

Se entiende como pago en efectivo los siguientes medios de pago:

- Los billetes y monedas nacionales o extranjeras
- Los cheques bancarios al portador
- Cualquier otro medio físico incluyendo los electrónicos.

¿Qué obligaciones conllevan las operaciones que no pueden pagarse en efectivo?

Los intervinientes en dichas operaciones (empresario, profesional o persona física) deben conservar los justificantes del pago durante 5 años desde su fecha para demostrar que se efectuó a través otros medios de pago distintos al efectivo.

Si por cualquier motivo la AEAT te pidiera justificar un pago en efectivo, debes saber que para acreditar un pago en efectivo puedes presentar un recibo, una carta de pago o certificaciones acreditativas de ingreso.

La factura recibida por parte de nuestro proveedor nunca sería suficiente.

¿Qué sucede si incumplo las limitaciones?

Como ya sabes, todo incumplimiento de las normas establecidas por ley dan lugar a infracciones.

En este caso, el incumplimiento de las limitaciones a los pagos en efectivo suponen una infracción administrativa que se da en el caso de que los intervinientes paguen el importe total o parcial en efectivo incumpliendo la limitación indicada.

Tanto el pagador como el receptor se harán cargo de forma solidaria de la infracción cometida y de la sanción correspondiente. La Agencia Tributaria puede exigir el abono de la sanción tanto al pagador como al comprador o a ambos.

¿Cuál sería el importe de la sanción en caso de incumplimiento?

La sanción por el incumplimiento de las limitaciones será el **25% de la base de la sanción**. Dicha base será igual a la cuantía pagada en efectivo, siempre y cuando en las operaciones de importe igual o superior a 2.500 euros o 15.000 euros.

Por ejemplo, una operación entre 2 empresarios cuyo importe es de 10.000 euros el pago se realiza en efectivo. El importe de la sanción será del 25% sobre el pago en efectivo que son 10.000 euros, que supone una sanción de 2.500 euros.

La infracción mencionada finalizará a los 5 años, que comenzarán a contarse desde el día en que la infracción se hubiera cometido.

La AEAT puede librar a cualquiera de las partes en caso de que éste denuncie el pago en efectivo a la otra parte. Para ello, la denuncia debe efectuarse cuando no hayan transcurrido más de 3 meses desde que se realizó el pago indebido. Es posible realizar la denuncia del pago en efectivo a través de la web de la Agencia Tributaria o en los registros de las Delegaciones de la AEAT.

Así funciona la nueva jornada laboral a la carta.

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a partir del 8 de marzo de 2019 se modifica el apartado 8 de su artículo 34, por el cual se contempla el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Hasta ahora, el trabajador para tener derecho a la adaptación de la duración y de la distribución de la jornada de trabajo para conciliar su vida personal, familiar y laboral, necesitaba el acuerdo empresarial, o que tal derecho se estableciera en la negociación colectiva, siendo, en la mayoría de los casos, un derecho ligado al cuidado de hijos menores o ligado a una petición de reducción de jornada por guarda legal, lo que suponía una reducción salarial proporcional a la jornada solicitada.

La novedad consiste en que la adaptación voluntaria de jornada se hace extensiva ahora a todos los trabajadores, tengan hijos o no, modificando una norma que busca el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, reconociendo este derecho a la adaptación sin reducción de jornada o de salario, y facilitando, incluso, la posibilidad de solicitar que la realización de la jornada laboral se lleve a cabo a distancia (teletrabajo).

¿En qué consiste la adaptación voluntaria de jornada?

Con la nueva norma se da la posibilidad a cualquier trabajador de solicitar una adaptación de su jornada, ya sea en términos de flexibilidad horaria, cambio de turnos o, incluso, trabajo a distancia, sin necesidad de reducir horas ni, en consecuencia, salario, y sin necesidad de tener hijos menores.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

¿Cuál es la novedad?

Cualquier trabajador podrá conciliar sin tener que pedir una reducción de jornada por cuidado de un menor o de un familiar, y, por lo tanto, sin tener que cobrar menos.

Se trata de una modificación al respecto de la redacción anterior, que ya contemplaba el derecho

aludido, si bien contenía una regulación que había dado lugar a diferentes interpretaciones que la nueva redacción viene a clarificar, como condicionarlo en la mayoría de los casos con la reducción de jornada por guarda legal prevista en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Quién tiene derecho a la adaptación voluntaria de la jornada?

Con la nueva regulación se refleja tal derecho tanto para trabajadores que no tienen hijos a su cargo, pero que igualmente tienen necesidades para solicitar adaptaciones de la duración y de la distribución de su jornada, como para aquellos trabajadores que tengan hijos o hijas menores de 12 años y necesitan hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

¿Cómo se solicita la adaptación voluntaria de jornada?

No existe ningún tipo de restricción sobre quién puede solicitar la adaptación de jornada. Lo más indicado es hacerlo por escrito para dejar constancia de la petición.

¿Puede la empresa rechazar la solicitud?

En el caso en que la empresa rechace la solicitud, la decisión tendrá que estar debidamente justificada aportando unas “razones objetivas” que la sustenten. Si el trabajador considera que estas “razones objetivas” no son válidas, podrá oponerse y recurrir ante un juez sin necesidad de conciliación previa.

¿Qué se puede solicitar?

Un ejemplo de este tipo de adaptación sería el de una trabajadora con hijos menores de 12 años, y con una jornada incompatible con los horarios del centro escolar de sus hijos, que solicita a su empresa, en vez de reducir jornada por guarda legal y seguir trabajando en su centro de trabajo habitual, realizar su jornada laboral completa desde su domicilio para poder conciliar su vida laboral y familiar, al estar el centro escolar de sus hijos cerca de su vivienda.

La persona trabajadora que solicite dicha adaptación podrá pedir, por ejemplo, pasar de un régimen de trabajo presencial a un régimen de trabajo a distancia, si su adaptación es proporcionada con sus necesidades y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, y sin necesidad de reducir jornada y salario.

¿Cuál es la diferencia entre adaptación y reducción?

La gran diferencia entre ambas es en materia salarial, ya que, en el supuesto de reducción de jornada, el salario se reduciría en la misma proporción. Sin embargo, en el caso de adaptación, se cobraría lo mismo, pero distribuyendo las horas de trabajo de otra manera.

Además, la reducción de jornada, a diferencia de la adaptación, conlleva una protección frente a un despido improcedente, salvo que estas se realizasen de manera conjunta, o salvo que las razones del despido tengan por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

¿Y si quiero volver a mi jornada “normal”?

La ley también reconoce el derecho del empleado a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior cuando haya terminado el periodo acordado o, cuando sin haber transcurrido el periodo previsto, esté justificado por un cambio en sus circunstancias personales.

¿Existe un límite de solicitudes?

Hay que tener en cuenta que no existe ningún límite de solicitudes, siempre que en cada solicitud concurren las necesidades para solicitar tal derecho.

¿Durante cuánto tiempo puedo solicitar la adaptación voluntaria?

Cualquier trabajador podrá hacerlo siempre y cuando su solicitud sea razonable y proporcionada en relación con sus necesidades. El único límite se da en el supuesto de que se solicite para el cuidado de hijos menores de 12 años, en cuyo caso el derecho se extingue cuando alcancen esa edad.

¿Tengo que hacer un Plan de Igualdad para mi empresa?

Un Plan de Igualdad de Empresa es un instrumento técnico que permite a la empresa realizar un diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla. Se trata de evaluar la política salarial, el proceso de acceso y promoción, el sistema de formación y la cultura laboral, con el fin de tener una idea clara de la situación de las trabajadoras y trabajadores para comprobar si existen situaciones de desigualdad que pudieran vulnerar los derechos laborales de las trabajadoras.

Una vez realizado el estudio, se diseña de manera negociada con la empresa y representantes de las personas trabajadoras el Plan de Igualdad de Empresa, que consiste en un conjunto de actuaciones que a lo largo de un periodo de tiempo determinado tratarán de impulsar la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores.

¿Está obligada mi empresa a disponer de un Plan de Igualdad?

1. Empresas de más de 50 trabajadores

Las empresas con cincuenta o más personas en plantilla tienen la obligación de diseñar un Plan de Igualdad de Empresa consensuado, que además debe ser inscrito en un registro público creado al efecto. Esta obligación se implantará de forma paulatina en los próximos años en función del tamaño de su empresa. En concreto:

- Si tiene de 50 a 100 trabajadores dispondrá de un período de tres años para aprobar el plan de igualdad. Así, deberá tenerlo a partir del 7 de marzo de 2022.

- Si su empresa tiene entre 101 y 150 trabajadoras, dispondrá de dos años, por lo que deberá contar con el plan a partir del 7 de marzo de 2021.

- Y si su plantilla es de entre 151 y 250 empleados, tendrá un año, y deberá disponer del plan a partir del 7 de marzo de 2020.

Este requerimiento afecta a todo tipo de empresas, tanto públicas como privadas. Igualmente, no importa el campo de intervención: la industria, los servicios, la agricultura, etc.

Si las empresas contratan con las Administraciones tienen que contemplar, que en las licitaciones se establecen cláusulas que priman a las empresas que cuentan con Planes de Igualdad.

2. Cuando lo establezca el convenio colectivo

Independientemente del número de trabajadores que tenga la empresa, si el convenio colectivo al que es aplicable indica que es necesario contar con un Plan de Igualdad, la empresa deberá implantarlo en los términos previstos en el mismo.

3. Cuando las autoridades así lo exijan

Una empresa puede verse con la obligación de tener que implantar un Plan de Igualdad si la autoridad laboral así lo ha acordado tras un procedimiento sancionador.

Objetivos del Plan de Igualdad en la empresa

Mediante la implantación de un Plan de Igualdad la empresa refuerza el compromiso con sus trabajadores, tanto hombres como mujeres, y pretende conseguir:

- La eliminación de las discriminaciones por razones de sexo.
- La modificación de la conducta de hombres y mujeres basada en ideas de inferioridad o superioridad.
- La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.
- Mejorar la conciliación personal, familiar y profesional.
- Implantar un código de conducta que proteja a la empresa y a los empleados.

Todos estos objetivos serán los que se vayan evaluando con el tiempo a fin de determinar si se está llevando a cabo correctamente la aplicación del Plan de Igualdad.

¿Qué sanciones existen para las empresas que no cumplen los planes de igualdad?

- La pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- La exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.
- No obstante, en el caso de las infracciones muy graves referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones pueden ser sustituidas por la elaboración y

aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente.

- No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores puede dar lugar también a sanciones económicas, con multas de entre 626 y 6.250 euros. Si la infracción es muy grave, es decir, no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, las multas pueden oscilar entre 6.251 y 187.515 euros.

Legislación para empresas (Del 16 de mayo al 15 de junio)

España

Ministerio de Hacienda

- Orden HAC/554/2019, de 26 de abril, por la que se aprueban los modelos de declaración del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de no Residentes correspondiente a establecimientos permanentes y a entidades en régimen de atribución de rentas constituidas en el extranjero con presencia en territorio español, para los períodos impositivos iniciados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, se dictan instrucciones relativas al procedimiento de declaración e ingreso y se establecen las condiciones generales y el procedimiento para su presentación electrónica, y por la que se modifica la Orden HAP/2194/2013, de 22 de noviembre, por la que se regulan los procedimientos y las condiciones generales para la presentación de determinadas autoliquidaciones y declaraciones informativas de naturaleza tributaria. Boletín: Boletín Oficial del Estado Número: 118 Fecha de Publicación: 17/05/2019

- Resolución de 10 de mayo de 2019, de la Dirección del Servicio de Planificación y Relaciones Institucionales de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se publica el Convenio con la Agencia Tributaria Canaria, para la creación de una plataforma única de tramitación, de las solicitudes de devolución de las cuotas de IGIC soportadas por empresarios o profesionales no establecidos en Canarias pero establecidos en cualquier Estado miembro de la Unión Europea, distinto de España, y de las solicitudes de devolución de las cuotas de IVA soportadas en cualquier Estado miembro de la Unión Europea por empresarios o profesionales establecidos en Canarias. Boletín: Boletín Oficial del Estado Número: 124 Fecha de Publicación: 24/05/2019

- Resolución de 3 de junio de 2019, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se acuerda la suspensión de la Resolución de 5 de abril de 2019, por la que se establece el procedimiento para la aplicación de la exención en el pago de aranceles registrales, en virtud de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Boletín: Boletín Oficial del Estado Número: 142 Fecha de Publicación: 14/06/2019

Ministerio de Justicia

- Resolución de 22 de mayo de 2019, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, por la que se modifican los Anexos I, II y III de la Orden JUS/319/2018, de 21 de marzo, por la que se aprueban los nuevos modelos para la presentación en el Registro Mercantil de las cuentas anuales de los sujetos obligados a su publicación. Boletín: Boletín Oficial del Estado Número: 124 Fecha de

Publicación: 24/05/2019

- Resolución de 22 de mayo de 2019, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, por la que se aprueba el nuevo modelo para la presentación en el Registro Mercantil de las cuentas anuales consolidadas de los sujetos obligados a su publicación. Boletín: Boletín Oficial del Estado Número: 124 Fecha de Publicación: 24/05/2019

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

- Orden APA/576/2019, de 24 de mayo, por la que se definen los bienes y los rendimientos asegurables, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, el ámbito de aplicación, los periodos de garantía, las fechas de suscripción y los precios unitarios en relación con el seguro de explotaciones de tomate en la Comunidad Autónoma de Canarias comprendido en cuadragésimo Plan de Seguros Agrarios Combinados. Boletín: Boletín Oficial del Estado Número: 128 Fecha de Publicación: 29/05/2019

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo

- Resolución de 17 de mayo de 2019, de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, relativa a la homologación nacional de tipo y a la homologación individual de vehículos de categoría L3e de fabricación artesanal. Boletín: Boletín Oficial del Estado Número: 130 Fecha de Publicación: 31/05/2019

Comunidad de Madrid

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- Decreto 42/2019, de 14 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Decreto 106/2006, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Apuestas, y el Decreto 73/2009, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Máquinas Recreativas y de Juego de la Comunidad de Madrid. Boletín: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid Número: 116 Fecha de Publicación: 17/05/2019

- Resolución de 11 de abril de 2019, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se amplían las instalaciones de protección contra incendios a inspeccionar para el registro de su puesta en servicio recogidas en la Resolución de 14 de noviembre de 2014 de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se modifica el criterio de inspección para el registro de

puesta en servicio de las instalaciones de protección contra incendios en aplicación de la Orden de 12 de marzo de 2014, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se establece el procedimiento para el registro de puesta en servicio de las instalaciones de protección contra incendios en establecimientos no industriales en la Comunidad de Madrid. Boletín: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid Número: 120 Fecha de Publicación: 22/05/2019

- Resolución de 8 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se modifica parcialmente la Resolución de 5 de diciembre de 2018, por la que se declaran las fiestas laborales de ámbito local en la Comunidad de Madrid para el año 2019. Boletín: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid Número: 122 Fecha de Publicación: 24/05/2019

Convocatorias de Subvenciones (del 16 de mayo al 15 de junio)

España

- Extracto de la Resolución de 8 de mayo de 2019 de la Dirección General de Migraciones, por la que se convocan ayudas para 2019 del Programa de Comunicación para empresas radicadas en España de la Orden ESS/1613/2012, de 19 de julio. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 16/05/2019

- Extracto de la Resolución de 10 de mayo de 2019, de la Dirección General del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se convocan para el año 2019 ayudas a cortometraje sobre proyecto. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 17/05/2019

- Extracto de la Resolución de fecha 9 de mayo de 2019 de la Oficina Española de Patentes y Marcas, O.A. por la que se convoca la concesión de subvenciones para el fomento de las solicitudes de patentes y modelos de utilidad en el exterior. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 28/05/2019

- Orden ICT/575/2019, de 24 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del Programa de inversiones de empresas extranjeras en actividades de I+D de ICEX España Exportación e Inversiones, E.P.E., M.P. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 29/05/2019

- Extracto de la Resolución de 23 de mayo de 2019 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2019. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 30/05/2019

- Extracto de la Resolución de 24 de mayo de 2019 del Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras, O.A. (IRMC), por la que se convocan en 2019 las ayudas destinadas específicamente a cubrir costes excepcionales que se produzcan o se hayan producido a causa del cierre de unidades de producción de carbón incluidas en el Plan de Cierre del Reino de España para la minería de carbón no competitiva. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 30/05/2019

- Extracto de la Resolución de 29 de mayo de 2019, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se convocan ayudas para la distribución de películas de largometraje y conjuntos de cortometrajes españoles, comunitarios e iberoamericanos para el año 2019. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 03/06/2019

- Fundación Instituto Cameral para la Creación y Desarrollo de la Empresa (FUNDACION INCYDE).

Boletín: Boletín Oficial del Estado del 07/06/2019

- Extracto de la Resolución de 28 de mayo de 2019 de la Dirección General del Instituto de la Juventud por la que se convoca las ayudas del Certamen Nacional de Jóvenes Emprendedores.

Boletín: Boletín Oficial del Estado del 12/06/2019

Comunidad de Madrid

- Acuerdo de 23 de abril de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las normas reguladoras y se establece el procedimiento de concesión directa del Programa Impulsa para autónomos en dificultades. Boletín: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 24/05/2019

- Extracto de la Orden de 20 de mayo de 2019, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, por la que se convocan para 2019 las subvenciones dirigidas a la reducción de la siniestralidad laboral mediante la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Boletín: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 24/05/2019

- Extracto de la Orden 877/2019, de 13 de mayo, del Consejero de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, por la que se convocan para el año 2019 las ayudas a la mejora de la producción y comercialización de la miel. Boletín: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 31/05/2019

- Extracto del Acuerdo de 29 de mayo de 2019, de Consejo de Gobierno de la Universidad de Alcalá, por el que se publica la I Convocatoria de Ayudas para la Creación de Empresas de Base Tecnológica-UAH. Boletín: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 14/06/2019

Convenios Colectivos - Mayo

España

- Estaciones de servicio. Revisión salarial. BOE 01/05/2019
- Industrias de turrónes y mazapanes. Convenio colectivo. BOE 09/05/2019
- Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Aragón). Acuerdo salarial. BOE 13/05/2019
- Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (La Rioja). Acuerdo salarial. BOE 13/05/2019
- Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Madrid). Acuerdo salarial. BOE 13/05/2019
- Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Galicia). Acuerdo salarial. BOE 14/05/2019
- Taurino. Revisión salarial. BOE 16/05/2019
- Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. Corrección de errores. BOE 22/05/2019
- Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares (Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia). Revisión salarial. BOE 23/05/2019
- Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Navarra). Acuerdo salarial. BOE 24/05/2019

Comunidad de Madrid

- Depuración de aguas residuales y cauces fluviales. Convenio colectivo. BOCM 06/05/2019
- Actores y actrices. Revisión salarial 2018. BOCM 15/05/2019
- Actores y actrices. Revisión salarial 2019. BOCM 18/05/2019
- Comercio textil. Convenio colectivo. BOCM 25/05/2019
- Industria, servicios e instalaciones del metal. Revisión salarial. BOCM 30/05/2019

