



La revista

INDEPENDENCIA SINDICAL

AÑO XXVIII / Jueves 16 de junio de 2022 / N°261

SOI EN SU XIII DIA DE LAS FAMILIAS

(págs.: 3 y 4)



JORNADA DE FORMACIÓN:

- LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES (pág.: 18)
- PERMISO DE PATERNIDAD 2022 (pág.: 22)
- JURISPRUDENCIA SOCIO-LABORAL: DÍAS DE PERMISO Y LICENCIAS RETRIBUIDOS; EXTENSIÓN DE LA JORNADA LABORAL A LOS DOMINGOS; ACCIDENTE LABORAL LA BAJA POR ANSIEDAD (págs.: 50 a 60)

¡¡ 28 AÑOS INFORMANDO !!

SINDICATO OBRERO INDEPENDIENTE

La revista sindical y socio-laboral de SOI-FSC

Sindicato Obrero Independiente

Federación de Sindicatos Obreros Católicos

Puedes encontrarnos en **C/ Federico Olmeda, 7 (09006 Burgos)** Tfno. y Fax: **947 27 57 41**

Sugerencias y representantes sindicales: **contacto@soi-fsc.es**

Asesoría jurídica: **federacions@yahoo.es**

Elecciones sindicales y afiliaciones: **secretaria@soi-fsc.es**

Seguridad y salud laboral: **ssl@soi-fsc.es**

Web: **www.soi-fsc.es**



INDICE

	Pág.		Pág.
LA FEDERACIÓN RESPONDE	3	OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2022	26
ELECCIONES PREVISTAS BURGOS AÑO 2022	5	LA COMISIÓN EUROPEA ALERTA A ESPAÑA	28
NUESTRO SINDICATO EN LOS MEDIOS	8	GOBIERNO ACEPTA REBAJAS AL IMPUESTO DE SOCIEDADES	30
ACTUALIDAD SOCIOLABORAL BURGALESA	9	200 € MÁS EN ALIMENTOS POR LA SUBIDA DE PRECIOS	32
EL SECTOR DE TRANSPORTE PENDIENTE DEL SERLA	10	LA MAYOR CIFRA EN FIRMA DE HIPOTECAS EN MARZO	33
PLANES DE EMPLEO BLOQUEADOS EN EL AYUNTAMIENTO	11	SUBEN UN 21% LOS TRABAJADORES EN ERES	34
LA ROTACIÓN DE LOS FIJOS DISCONTINUOS DUPLICA	12	RUPTURA TOTAL DEL COMERCIO CON RUSIA	35
ANTOLIN ELUDE LA CRISIS DE UCRANIA	13	RENTABILIDAD DE LOS DEPÓSITOS BANCARIOS	37
EDSCHA HARÁ VISAGRAS Y SUBIRÁ LA PLANTILLA	14	LOS FONDOS EUROPEOS NO DESPEGAN	38
FERROLI ACTIVA UN ERTE HASTA SEPTIEMBRE	14	EL PARO BAJA DE LOS 3 MILLONES EN MAYO	40
ACELERA PYME DE FAE BURGOS	15	LA AGENCIA TRIBUTARIA HA DEVUELTO 4.895 M €	42
EL PARO CAE EN BURGOS EN CASI UN MILLAR	16	LA INVASIÓN RUSA PONE A PRUEBA CAPACIDAD EUROPEA	43
CMARERO EL EMPLEO MÁS SOLICITADO	17	PLAN REPOWEEU PARA REDUCIR LA DEPENDENCIA	45
BURGOS CON LA PEOR CIFRAS DE ACCIDENTES	17	LOS CONSUMIDORES INSTALAN PANELES SOLARES	49
LEGISLACIÓN SOCIO-LABORAL	18	JURISPRUDENCIA SOCIO-LABORAL	50
LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES	18	EL TIEMPO DE LA PREVENCIÓN	61
EL PERMISO DE PATERNIDAD 2022	22	PROTECCIÓN FRENTE A LOS AGENTES CANCERÍGENOS	62
PANORAMA SOCIOECONÓMICO EN ESPAÑA	25	CONOCIENDO A NUESTROS DELEGADOS	66
LOS FABRICANTES DE COCHES CON EL MAYOR BENEFICIO	25	IPC	67

Foto Portada: XIII Día de las Familias de SOI-FSC

¡¡ 28 AÑOS INFORMANDO !!

LA FEDERACION RESPONDE

ELECCIONES SINDICALES.-

A continuación indicamos las **elecciones sindicales** que se han convocado entre la cuarta semana de **mayo de 2022** y la segunda semana de **junio de 2022** en las empresas de Burgos y su provincia:

- IBERIAN PRECAST, SL (Fresnillo de las Dueñas)
- ACITURRI ARONGINES, SL (Orón Miranda de Ebro)
- ENERGIAS RENOVABLES OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO, SL (Horna-Villarcayo)
- ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS (Miranda de Ebro)
- INDUSTRIAS JL CONTINENTAL IBÉRICA, SL (Miranda de Ebro)
- CENTRO EDUCATIVO CÍRCULO CATÓLICO
- DE HEUS NUTRICIÓN ANIMAL (Aranda de Duero)
- NOTARÍA ELENA GARCÍA GUARÁS (Aranda de Duero)
- CARRETILLAS MAYOR, SA

Sin EL APOYO de simpatizantes, afiliados, ejecutivos, etc. **SERÁ IMPOSIBLE** poder acceder a todas ellas con unas mínimas garantías de éxito:

¡¡O nos ponemos las pilas o lo de crecer en representación será una utopía!!

Quienes tengan algo que aportar a la Federación, respecto a estas empresas, no duden en comunicarlo:
¡¡El fin es conseguir listas y delegados/as!!.

FOTO DE PORTADA.-

Este mes queremos llevar a la portada de nuestra Revista una instantánea de la jornada del pasado domingo con motivo de nuestra XIII Edición del Día de las Familias.

Hacemos referencia en líneas posteriores a ello, pero queremos dar la importancia y relevancia en nuestra revista mensual por considerar que la jornada es una decidida apuesta de nuestro sindicato por nuestro ADN sindical: somos una gran familia.

A quienes aún no han participado en ninguna edición los animamos a marcar “desde ya” el primer domingo o segundo de Junio del 2023: conocer, participar, colaborar y disfrutar en dicha jornada se consigue estando...



MARCHA DEL SINDICATO.-

Con fecha de ayer **15 de Junio** procedimos a la **baja definitiva** de asociados con algún tipo de cuota atrasada (tanto del sindicato como del Círculo).

Quienes deseen volver a ser socios deberán inscribirse de nuevo, rellenado datos como si fueran de nueva entrada, pero con el agravante de que los servicios jurídicos y sindicales NO les serán prestados hasta pasados seis meses de la solicitud del nuevo ingreso.

DIA DE LAS FAMILIAS 2022.-

El domingo pasado celebramos nuestro ya tradicional día de las familias 2022 (Edición nº XIII).

Este año la organización y desarrollo de todo fue mucho más “compartido” y por lo tanto más fácil para quienes participamos en todo este “tinglado”.

Pasado este día es el momento de mostrar los agradecimientos pertinentes a quienes hicieron posible esta jornada de confraternización de nuestro Sindicato.

SEGURO que nos dejamos a alguien o alguna Institución, pero trataremos de hacerlo de forma cronológica y de “fuera hacia dentro”:

GRACIAS: A las empresas que año a año siguen apoyando la iniciativa y que no nombramos pero que siempre estarán en nuestro corazón como empresas comprometidas con eventos sociales.

GRACIAS: a las Instituciones Públicas como Ayuntamiento de Burgos, que de forma adecuada colaboran año tras año para que la “intendencia” de infraestructura, lugar, enseres, etc. etc. vayan bien engrasados para poder celebrar la jornada de forma adecuada y segura.

GRACIAS: A D. Andrés, por su decidido apoyo, sus palabras llenas de esfuerzo y solidaridad e insignia de nuestro quehacer como sindicato.

GRACIAS: a afiliados comprometidos con la intendencia, preparación y recogida de la jornada: sin su ayuda desinteresada este evento no se podría seguir manteniendo.

GRACIAS: a quienes con su presencia dan la “razón de ser” a la jornada.

De cara a la XIV Edición deberemos “reinventar” algunas cosas por necesidades organizativas: esperamos ser capaces de ponernos a ello desde “ya” y llegar a Junio del 2023 con fuerzas e ilusión renovadas.

FORMACIÓN MENSUAL.-

Somos conscientes que a partir de esta mensual de Junio en muchas empresas comienzan las merecidas vacaciones de verano.

Sería una “perfecta excusa” para que la Ejecutiva “bajara un poco la guardia” y pospusiéramos la formación mensual para Septiembre.

Pero todos somos conocedores de la importancia de la formación aún bajando la participación por ser ya fechas veraniegas.

Por este motivo MANTENEMOS la jornada mensual de Julio para todos que aún estemos “al pie del cañón” y animamos a quienes estén ya de vacaciones, pero en Burgos o provincia se “acerquen” a la mensual de Julio, que será el **VIERNES 22 DE JULIO de 2022**.

Nuestra máxima cada vez más fuerte:

iiiiii JUNTOS ES POSIBLE !!!!!

ELECCIONES PREVISTAS DURANTE TODO EL AÑO 2022.-

Relación prevista de elecciones durante todo este año 2022, a parte de las nuevas que puedan surgir y otras que puedan “decaer”.

AB AZUCARERA EBRO S.L.	CEDIPSA -ES. SERV. LANDA-
ACCIONA FACILITY SERVICES S.A. -MICHELIN ARANDA-	CENTRO EDUCATIVO JESUS REPARADOR
ADISSEO ESPAÑA S.A.	CENTRO TECNICO DE CONDUCTORES
AGUAS Y BALENARIO DE CORCONTE, S.A.	CENTROS DEPORTIVOS BE UP S.L.
AGUSTIN DOMINGUEZ RODRIGUEZ	CESPA G.R.S.A.
ALVAC S.A.	CIDIANA MOTOR S.L.
ARAMARK SERVICIOS DE CATERING S.L.	CLECE S.A.
ARAMARK SERVICIOS DE CATERING S.L.BURGOS -ANTOLIN-	CLECE S.A. SELECTIA SERVI. -ESC. INF. PEQUEÑO CID-
ARAMARK SREVICIOS DE CATERING S.L. S. JUAN DE DIOS	CLECE S.A. SERVICIOS AUX. -ESCUE LOS GIGANTILLOS-
ARANDA COATED SOLUTIONS S.L.	CLECE S.A. SERVICIOS AUX.-E. INF. J.A. ROD. TEMIÑO
ARENISCAS DE LOS PINARES BURGOS SORIA, S.L.	CLECE SEGURIDAD SAU -GRUPO CAMPOFRIO-
ARIDOS CAMARERO, S.L.	COCINADOS DE VERDURAS COFRIT S.L.
ARTE Y MADERA DE BURGOS S.A.	COLEGIO BLANCA DE CASTILLA -FUNDACION EDUCAITVA JE
ASEPEYO MUTUA DE ACCIDENTES TRABAJO Y EP DE LA SS	COLEGIO CENTRO SALESIANO PADRE ARAMBURU
ASOCIACION LAS CALZADAS	COLEGIO ICEDE ARANDA
ASYSER S.L.	COLEGIO LA SALLE
ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	COLEGIO MADRES CONCEPCIONISTAS
AYUNTAMIENTO DE LERMA -LABORALES-	COLEGIO MARIA MEDIADORA
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A.	COLEGIO NIÑO JESUS
BANKIA S.A.	COLEGIO PADRE CLARET
BERSHKA BSK ESPAÑA S.A.	COLEGIO SAGRADA FAMILIA -MIRANDA-FUNDACION EDURECE
BODEGAS PEÑALBA LOPEZ S.L. -HOTEL-	COLEGIO SAGRADO CORAZON HH.SS.
BRIDGESTONE HISPANIA S.A.	COLEGIO SEMINARIO MENOR SAN GABRIEL
CAIXA BANK S.A. -COMITÉ PROVINCIAL-	COLEGIO VERA CRUZ -ARANDA-
CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO -E.S. ARANDA-	COMPLUTEL COMUNICACIONES S.L.
CARITAS DIOCENA BURGOS	CONFECIONES ESTE S.L.
CARMELITAS DESCALZOS PROV. S. JUAN DE LA CRUZ	CONSEJO REGULADOR D.O. RIBERA DEL DUERO
CARMELITAS DESCALZOS PROVINCIA IBERICA	CONSTANTIA-TOBEPAL
	CONSTRUCCIONES HERMANOS SASTRE S.A. -CONHERSA-
	CONTROL NEUMATICO ELECTRICO MIRANDES S.A.L. -CONEM
	CORTEFIEL S.A.
	CROPU, S.A.
	CURTIDOS Y PIELES S.A.-CURPISA-



DEUTSCHE BANK, S.A.E.	HARINAS A.L. LINARES S.A.
DF MATINSA -MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS S.A.	HARINERA ARANDINA, S.A.
DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN SLU	HEIMBACH IBERICA S.A.
DIARIO DE BURGOS TALLER DE IMPRESIÓN	HERMANOS CHICO GALINDO, S.A.
DIGITEX INFORMATICA, S.A.	HOTEL ABBA BURGOS -PARQUE BILBAO S.A.-
DISTRIBUCIONES FARMACEUTICAS CASTILLA-LEON, S.A.-	IBERCAJA BANCO S.A. -COMITÉ PROVINCIAL-
DOMICILIA GRUPO NORTE S.A. -RESIDENCIA VIRGEN DE L	IBERDROLA DISTRIBUCION ELECTRICA SAU
DOMICILIA GRUPO NORTE S.L. -LAZARILLO DE TORMES-	IBERDROLA S.A. PEDROSA DEL PRINCIPE
DUAL INTEGRAL S.L.	ICAPLAST, S.L
EL CORTE INGLES S.A. HIPERCOR--	ILUNION CEE OUTSOURCING
ELECTRO-SANZ HERMANOS, S.L.	INDUSTRIAS MANSILLA S.A.
EMBUTIDOS LA CASTELLANA, S.L.	INGENIERIA DE PROCESO Y DISEÑO, TAESA S.A.
EME CIA DE SEGURIDAD E INGENIERIA Y MAT. (GRUPO AL	ITW DUO FAST DE ESPAÑA S.A.
ESTACION DE SERVICIO ROA -"LOS LLANOS"-	JESUS MARTINEZ GOMEZ, S.L.
ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A.	KRONOSPAN S..L.
ETRALUX S.A.	LA PAUSA AREA DE SERVICIO
EXCAVACIONES CASTILLA S.L.	LEAR ARDASA, S.A.
EXPAL ORDANCE S.A.	LIDL SUPERMERCADOS S.A.
EXPAL SYSTEMS S.A.	LIMPIEZAS TEFISA S.L.
FERROVIAL SERVICIOS S.A. -PISCINAS SAN AGUSTIN-	MADERAS PEDRO MARCOS MARIA S.A.
FIRST SOP SOUTWES SAU -MUVI-	MAGDALENAS DE LAS HERAS S.A.
FLORMA, S.A.	MANTEQUERIAS ARIAS
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. -COMPOS	MAXAMCORP S.A.U. -EXPLOSIVOS RIO TINTO-
FRIOBURGOS, S.A.	METALPLASTICA PERICA S.L.
FUNDACION ATAPUERCA	METALURGICAS DISOR, S.L.
FUNDACION PARA EL ESTUDIO Y PROMOCION ACCION SOCIA	MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A.
G.M. FOOD IBERICA -MIQUEL ALIMENTACION GRUP S.A.-	MOLDEADOS TECNICOS PLASTICOS -MOLTEPLAS S.A.-
GALLETAS J. ANGULO S.L.	MOLIENDA Y GRANULACION, S.A.
GARAJE MARTIN, S.L.	MOTOR ARANDA S.A.
GARDA, SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.	NC CALDERERIA S.L.
GOLDEN LAUNDRY S.L. -LAVANDERIA ADONIS-	OLBUTRANS, S.L.
GONVARRI INDUSTRIAL CENTRO DE SERVICIOS S.L.	OLPE INGENIERIA S.L.
GRUPO ANTOLIN DAPSA S.A.	OMBUDS SERVICIOS S.L.
H&M -HENNES & MAURITZ S.L.-	OXIGEN SALUD S.A.



PEPSICO FOODS A.I.E.
PIEDRAS NATURALES DE CASTILLA S.L.
PIO CAMARA S.A.
POR-BLAN S.A.
PRAX S.A.
RECREATIVOS UNION 94 S.A.
RESIDENCIA CIUDAD DE MIRANDA
RESIDENCIA TERCERA EDAD BELLAVISTA
RESIDENCIA VIRGEN DEL CARMEN
S.A.T. GRANJA HIMA
SCHINDLER, S.A.
SEMARK AC GROUP S.A. -SUPERMERCADOS LUPA-
SEMINARIO DIOCESANO
SERVIAREAS 2000 SLU
SERVICIO MUNICIPALIZADO DE ACCESIBILIDAD MOV. Y TR.
SERVICIO MUNICIPALIZADO DE DEPORTES
SEVERIANO SERVICIOS MOVILES S.A. -HUBU-
SINBUR INFORMATICA S.L.
SISTEMAS DE OFICINA DEL EBRO S.L. -CANON-
SOCIEDAD COOPERATIVA DEL CAMPO SAN ISIDRO

TABLEROS TAMABI S.L.
TALLERES AVELINO ESGUEVA S.A.
TDN S.A.
TECNY-FARMA S.A.
TECZONE ESPAÑOLA, S.A.
TERRAZAS OIL S.L.
TOMAS DARROSEZ S.A. -CONCESIONARIO RENAULT-
TRANSFORMACIONES PLASTICAS ITAL S.L.
TRANSPORTES LINAREJOS S.L.
TRELLEBORG AUTOMOTIVE SPAIN, S.A. -TRELLEBORG-
UBIPLAST, S.L.
URAN SERVICIOS INTEGRALES, S.L.
VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A. CONSORCIO
VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A.-VILLARCAJ
VECTALIA SEGURIDAD S.L. -CAMINO DE LA PLATA-
VEOLIA SERVICIOS LECAM S.A.U.
VERALLIA SPAIN S.A. -SANT GOBAIN VERALIA-
VESTAS EOLICA SAU
WIKOMOBILE LOGISTIC S.L.U.
ZP GIJANO S.L.

Esta lista se publicará todos los meses en nuestra Revista.

Quienes tengan algo que aportar a la Federación, respecto a estas empresas, no duden en comunicarlo: el fin es conseguir listas y delegados/ as!!!.

Se puede comprobar en este listado que este año tenemos “trabajo” en varias elecciones en las que ya tenemos representación, por lo que sería aconsejable comenzáramos **YA** la intendencia que lleva prepararla con suficiente antelación (candidaturas, publicidad, fechas...)

Dejar para el final los preparativos nos puede “pillar” sin personas para apoyar y ayudar en las mismas...



NUESTRO SINDICATO EN LOS MEDIOS

DIPUTACIÓN | CONFLICTO COLECTIVO

Diario de Burgos MARTES 24 DE MAYO DE 2022

APEGO A LA NÓMINA EN PAPEL

El SOI exige ordenadores e impresoras para que los empleados puedan consultar los recibos

F.T. / BURGOS

La implantación de un nuevo sistema para que los trabajadores puedan consultar sus nóminas, sustituyendo a la entrega en papel de este recibo, como todas las medidas que se implantan desde el departamento de Personal, también llega con polémica y con presentación del Sindicato Obrero Independiente (SOI) de un conflicto colectivo contra la Diputación porque entiende que no se cumplen las condiciones para que este sistema sea efectivo en algunos centros.

El SOI señala que los avances tecnológicos a los que se está adaptando la Diputación «deben usar mecanismos que permitan visualizar e imprimir el recibo de la nómina, eliminando paulatinamente el uso del papel». Es este asunto el que ha llevado a este sindicato a presentar un conflicto colectivo, ya que entiende que el nuevo sistema de visualización se ha implantado de forma «unilateral» y «sin facilitar a los trabajadores de las residencias y del servicio de obras y vías medios accesibles».

Entre esas carencias, el SOI

apunta que no todos los trabajadores «cuentan con correos electrónicos personales, ni tampoco se les ha facilitado uno corporativo, como sí disponen todos los empleados del Palacio Provincial, que trabajan con ordenador». Además, este sindicato recuerda que los trabajadores que no tienen acceso a un ordenador (residencias y brigadas de obras y vías) son mayoría social en la institución.

Hasta que se solventen los problemas de acceso, este sindicato considera que la Diputación debe atender a las peticiones de envío

en papel de la nómina a aquellos empleados que «por las circunstancias de su puesto de trabajo no tengan acceso desde el mismo a un ordenador y a una impresora».

Para el SOI esta situación es una muestra más de «la discriminación sistemática que desde el área de Personal se hace con los trabajadores de los grupos más bajos limitándoles sus derechos y creando trabajadores de segunda» y exige «la instalación inmediata de varios terminales en cada residencia y en los dos centros de trabajo del servicio de obras y vías».



LABORAL | RECLAMACIÓN EN LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA

Diario de Burgos JUEVES 9 DE JUNIO DE 2022

El SOI denuncia a Rodríguez por un supuesto delito contra los derechos de los trabajadores

El sindicato considera que el responsable de Personal de la Diputación impide que se ejecute una sentencia para que una empleada cobre la antigüedad

F.T. / BURGOS

El Sindicato Obrero Independiente (SOI) ha presentado una denuncia en la Fiscalía contra el responsable de Personal de la Diputación, Lorenzo Rodríguez, por un supuesto

«delito contra el derecho de los trabajadores, incumplimiento de las resoluciones judiciales, prevaricación administrativa o cualquier otro tipo penal que esa Fiscalía pueda calificar», dice el presidente de este sindicato en la denuncia.

Desde el SOI apunta que «los trabajadores de la institución provincial se ven obligados a acudir a los tribunales de Justicia para reclamar sus trienios por antigüedad y cuando estos estiman las demandas, la Diputación se niega a acatar

las sentencias judiciales». Este argumento es el que sirve al SOI para presentar la denuncia contra Rodríguez, ya que recuerdan que hay una sentencia firme desde octubre del año pasado en la que se condena a la institución provincial a reconocer, con independencia del porcentaje de jornada trabajado, y abonar a la empleada la antigüedad. «A pesar de la sentencia judicial que reconoce el derecho reclamado por la trabajadora, a pesar de que la misma es firme desde su notificación al no haber recurso alguno frente a ella y de la claridad de la misma, la Diputación no ha procedido al cumplimiento de la misma», aseguran desde el SOI en la denuncia presentada en la Fiscalía.

Esta organización sindical con-

sidera que la Diputación es merecedora de «reproche penal», por el «trato discriminatorio», matizan, hacia la trabajadora al negarle su derecho y porque, una vez obtenida una resolución judicial favorable, la Diputación «ha seguido manteniendo su negativa al reconocimiento de los derechos reconocidos». Además, desde el SOI indican que por parte de la institución provincial «existe una clara actitud incumplidora y obstructiva de las resoluciones judiciales».

En su denuncia, el SOI sostiene que la responsabilidad de esta actuación «debe imputarse a la autoridad/funcionario responsable del área de personal», es decir en Lorenzo Rodríguez, vicepresidente primero y responsable de Personal.

ACTUALIDAD SOCIO-LABORAL BURGALESA

BURGOS ES LA CAPITAL DE PROVINCIA CON MAYOR RENTA POR HABITANTE DE CASTILLA Y LEÓN

Fuente: Burgos Conecta

Los burgaleses de la capital manejan mayor renta que los vecinos del resto de capitales de provincia de Castilla y León. Al menos eso se desprende del informe de Indicadores Urbanos elaborado por el INE (Instituto Nacional de Estadística), que ofrece información sobre las condiciones de vida en más de **400 municipios con más de 20.000 habitantes de España**.

De acuerdo con la estadística, la renta neta media anual **por habitante** en Burgos capital asciende a **14.350 euros**, lo que supone una **renta por hogar de 34.316 euros**. La provincia que más se aproxima es León, con 14.286 euros de renta neta media anual por habitante, y le sigue Valladolid, con 14.098 euros. Eso sí, ninguna de las capitales se acerca al liderazgo nacional.

Pozuelo de Alarcón es la ciudad con mayor renta de España, **26.367 euros por habitante** al año, seguida de Boadilla del Monte, con 21.976, y Sant Cugat del Vallés, con 21.122. En el extremo contrario de la tabla se encuentran los municipios de Níjar y Vícar, ambos de Almería, con 7.097 euros y 7.634 euros, y la localidad sevillana de Los Palacios y Villafranca, con 8.054 euros.

De este modo, **Burgos se encuentra en mitad de la tabla**, lo mismo que Miranda de Ebro y Aranda de Duero, con 13.332 euros y 12.767 euros, respectivamente. Son datos **correspondientes a la RENTA de 2019**, los últimos que recoge el INE en su informe, en el que el resto de provincias de Castilla y León tienen una renta neta anual por habitante por debajo de los 14.000 euros.

Así, la renta de Ávila se queda en 12.996, siendo la más baja la de Zamora, con 12.673. Por encima están Salamanca y Segovia, con 13.112 y 13.293; Palencia, con 13.579, y Soria, con 13.922 euros.

Del análisis de Indicadores Urbanos del INE se desprenden más datos interesantes sobre las condiciones de vida en Burgos. La población residente en la capital, con datos de 2021, se sitúa en **174.051 habitantes**, 5.200 menos que hace una década. De ellos, el 13,54% son menores de 14 años y el 23,21% mayores de 65, habiéndose incrementado esta última cifra en los últimos años.

La edad media ha aumentado en cuatro años, pasando de los 42 años de 2011 a los **46 años** del 2021. Además, en Burgos capital hay 73.041 hogares, con una media de 2,36 personas por hogar, pero el 32,91% está ocupando por un único residente. Hace diez años el porcentaje era menor, un 28,4%, y la cifra de 2021 se sitúa además por encima de la media nacional.



De este modo, **el 28,27% de los hogares españoles está integrado por una única persona**, cuando en Castilla y León ese porcentaje se eleva al 34,16%. Palencia es la capital con mayor porcentaje de hogares ocupados por una única persona, el 37,21%, y le siguen León, con el 36,21%, y Salamanca, con el 35,91%. Miranda y Aranda están por debajo de la media regional, con el 31,8% y el 31,22%, respectivamente.

EL SECTOR DEL TRANSPORTE PENDIENTE DE UNA NUEVA REUNIÓN DEL SERLA

Fuente: Diario de Burgos

Los sindicatos y la patronal se han reunido en el seno del Serla para tratar de desbloquear la negociación del convenio colectivo y han desconvocado la huelga para el sector del transporte que tenían previsto iniciar este mes de junio. Durante una reunión en el seno del Servicio Regional de Relaciones Laborales (Serla) han acordado junto a las patronales «estancar» el conflicto colectivo abierto y **convocar un nuevo calendario de negociación**.

Hoy, día 16 de junio volverán a verse las caras para tratar de desbloquear la firma del nuevo convenio colectivo, que afecta a cerca de 3.000 profesionales en toda la provincia. Según los sindicatos, las patronales emplearán la plataforma que presentaron los sindicatos a inicios de las negociaciones como base del texto para el futuro acuerdo laboral.

Las formaciones **valoran «positivamente» la postura de la patronal** de reconsiderar la oferta sindical y de reorganizar las condiciones sociales, laborales y económicas del sector», indican en un comunicado.

Los conductores de mercancías y viajeros habían aprobado estas medidas ante los escasos ofrecimientos de las patronales en materia salarial y laboral. «La gente está muy cabreada», aseguran desde los sindicatos mayoritarios. «Hemos visto que el transporte puede parar un país, y por lo tanto también una ciudad».

Así de tajante se muestran desde la plataforma que negocia el convenio que rige las condiciones de **cerca de 3.000 conductores de mercancías y viajeros**. Tras varios meses sin avances entre sindicatos y patronales, CCOO, UGT y USO, respaldados por los trabajadores en asamblea, decidieron acudir al Servicio Regional de Relaciones Laborales para plantear una serie de movilizaciones y una huelga a posteriori.

«La gente está muy cabreada con la situación del sector. Las empresas aseguran que hay un déficit de empleados y la realidad es que esto tiene una relación muy directa con la falta de salarios dignos», lamentan. Ante este panorama, y sin signos de avances en el seno de la mesa de negociación, la plataforma había cerrado un calendario de paros parciales que culminaría con el inicio de una huelga indefinida a finales del mes de junio.



Foto: Sertrans

LOS PLANES DE EMPLEO BLOQUEADOS EN EL AYUNTAMIENTO

Fuente: Diario de Burgos

"No se pueden tapar problemas estructurales con contrataciones de seis meses", coinciden desde sindicatos y oposición, al constatar que los programas especiales no llegan este año

Llegaron hace unos años como un mecanismo novedoso, que al principio costó encajar en los siempre rígidos engranajes de la administración. Se trataba de incorporar, por unos pocos meses, a un montón de trabajadores a la plantilla municipal para que realizaran labores diversas. A los contratados, a menudo procedentes de colectivos desfavorecidos, les permitía salir temporalmente del desempleo. Y al Ayuntamiento, además, tapar sus carencias en materia de personal, aunque fuera con parches.

Este año, sin embargo, los llamados Planes de Empleo están bloqueados. Los responsables municipales (PSOE y Ciudadanos) le echan la culpa a la Junta de Castilla y León (PP y Vox), que otros años ha cofinanciado estas herramientas y que en 2022 ha formado Gobierno muy tarde. La oposición municipal (PP) dice que fue el Ejecutivo central (PSOE y Podemos) quien lo complicó todo poniendo trabas a las contrataciones temporales con la nueva reforma laboral, e insiste en que el Ayuntamiento podía poner en marcha sus propios planes si se deja de excusar y busca las fórmulas adecuadas.

En medio de este cruce de reproches, lo único evidente es que los Planes de Empleo no han salido adelante y que a estas alturas del año **ya no podrán empezar cuando acostumbraban**. Normalmente tenían lugar durante todo el **segundo semestre del año**, lo que permitía cubrir vacaciones y poner en marcha campañas especiales en las distintas secciones. Ahora se evidenciarán más los males crónicos de una plantilla dimensionada de forma muy irregular y que ahora es víctima de la lentitud con la que tantas veces gestiona las cuestiones de sus administrados.

Los Planes de Empleo servían para agilizar secciones que en verano se quedaban en cuadro, para acometer

trabajos puntuales en cuestiones como limpieza del mobiliario urbano o cuidado del cinturón verde, pero también para quitar atascos de papeleo como ha ocurrido por ejemplo en el área de Licencias o en servicios sociales. "Y eso venía a cubrir problemas crónicos con gente temporal", insiste el representante de los trabajadores municipales.

LA DIPUTACIÓN SÍ LO HA HECHO.- El concejal de Hacienda, David Jurado, explica que la Diputación Provincial, donde él ejerce como portavoz socialista, ha empleado una **fórmula de adhesión a los planes de empleo autonómicos** "que demuestra que el PP utilizó la reforma laboral como excusa, diciendo que no se podían hacer contratos temporales, y esto no es así porque el Gobierno central hizo una excepción para las administraciones locales". Desde las filas del PP, en la oposición municipal, también utilizan la palabra "excusa" pero aplicada justamente en sentido contrario. Carolina Blasco reclama al equipo de Gobierno "que haga su propio plan de empleo municipal, porque no necesita el paraguas de la Junta para nada, y deje de llegar tarde a todos los sitios con una falta total de previsión". Por ahora, la única solución que está en marcha para los problemas crónicos de la plantilla municipal es la creación de **bolsas de empleo para auxiliares administrativos y trabajadores sociales**. Un último recurso para contratar necesidades puntuales, e incluso provisionales que acaban siendo eternas.

CASI 250 PERSONAS EN 2021.- Los Planes de Empleo permitían incorporar a la plantilla municipal, aunque fuera durante un tiempo corto, a **parados de larga duración, mayores de 55 años** o jóvenes. Eran un orgullo tanto para la Junta como para el Ayuntamiento, que organizaban ruedas de prensa conjuntas para presentarlos, y el año pasado batieron su récord con la contratación de casi 250 personas.

Permitieron, por ejemplo, realizar desbroces en el cinturón verde, limpiar ríos y riberas o adecentar multitud de puntos afectados por pintadas vandálicas. Pero también agilizar expedientes atascados en las distintas secciones municipales como ocurrió por ejemplo en el área de Licencias (hubo que poner orden a las terrazas y los solares abandonados) o suplir necesidades imperiosas en el área de Servicios Sociales.

LA ROTACIÓN DE LOS FIJOS DISCONTINUOS DUPLICA A LA DE LOS TEMPORALES

Fuente: Burgos Conecta

La reforma laboral ha provocado un 'boom' de los contratos indefinidos, pero solo un 40% lo son a tiempo completo y la duración media de los contratos iniciales se ha reducido. El 'boom' de los contratos indefinidos que ha traído la reforma laboral, que se han triplicado con creces en este inicio de año, tiene también letra pequeña. La mayoría de estos nuevos empleos que se consideran estables no lo son tanto, puesto que un **25% del total lo son a tiempo parcial**, uno de cada cuatro, mientras que otro **35%** se trata de **fijos discontinuos**. Significa que menos de la mitad, apenas un 40%, puede considerarse un trabajo estable y a tiempo completo.

Pero no solo eso: la ratio de rotación de contratos en los fijos discontinuos ya es mayor que la de los contratos temporales e incluso llega a duplicarla. Es decir, que **los trabajadores fijos discontinuos** – aquellos que tienen un empleo intermitente en función de la estacionalidad de la actividad que realizan, como puede ser el turismo o campañas agrícolas– **ya firman más contratos que los temporales** propiamente. Concretamente, la ratio de rotación para los contratos fijos discontinuos en abril fue del 32,3%, lo que supone un incremento de 10,7 puntos porcentuales con respecto a marzo, mientras que para los temporales fue de un 15,6%, disminuyendo 14,4 puntos frente al mes anterior; para los indefinidos, sin embargo, esta tasa cae hasta el 5%, 1,6 puntos más, según el Observatorio trimestral del mercado de trabajo publicada por Adecco Group Institute. Para su director, Javier Blasco, se trata de «un efecto indeseado, pero no imprevisto, de la reforma laboral».

Blasco sostiene que la opción de recualificación de personas con contratos fijos discontinuos en periodos de inactividad y con el objetivo de mejorar su empleabilidad sólo parece viable en aquellos sectores caracterizados por la movilidad de los ocupados entre **lugares de trabajo geográficamente próximos** (construcción, empresas contratistas, empresas de trabajo temporal) o bien empresas destinatarias de los servicios, en **determinados sectores de actividad**, si bien la norma necesitaría en algunos casos (como en el de las ETT) de modificaciones que permitieran la combinación de flexibilidad y mayor permanencia en los servicios (flexiseguridad).

Cabe destacar además que la **duración media de los contratos iniciales ha caído un 22%** en el mes de abril hasta situarse en los 47 días, 13 días menos que en marzo. Esta reducción puede deberse en parte al efecto sustitución de los contratos de obra, en vía de desaparición, por fórmulas contractuales de menor duración, aunque Adecco advierte que aún es pronto para confirmar este efecto y hasta finales de 2025 no se percibirá la efectividad de la reforma.

La mayor presencia de los contratos por **circunstancias de la producción de corta duración** lleva a Adecco a concluir que, pese al extra coste de los 27,53 euros, las empresas no van a prolongar artificialmente sus necesidades de contratación por imperativo legal, y que «el cambio se traducirá en un encarecimiento de las extinciones contractuales, mayores rigideces para la gestión de la contratación y, por ello, menor flexibilidad y competitividad, lo que a la larga redundará en menor creación de empleo». La evolución de la contratación según la jornada es similar a la producida en la de indefinidos y temporales: se observa una disminución del 35,7% para los temporales a tiempo completo y del 33,7% a tiempo parcial, mientras que los indefinidos han aumentado un 18,8% a tiempo completo pero con un crecimiento mucho mayor, de un 37,08%, en la modalidad a tiempo parcial.



ANTOLÍN ELUDE LA CRISIS DE UCRANIA CON UNAS VENTAS DE 981 MILLONES

Fuente: El Correo de Burgos

La multinacional burgalesa cierra el primer trimestre con un 8,8% menos aunque **crece en Asia, Norteamérica y Sudamérica**. Grupo Antolin ha sabido adaptarse a los cambios generados en Europa por la invasión de Ucrania con el crecimiento en otros territorios, lo que ha permitido amortiguar el impacto del conflicto en un mercado que también se sigue viendo afectado por la crisis de los semiconductores.

La multinacional burgalesa ha cerrado el primer trimestre del año con unas ventas de 981 millones, un 8,8% menos que el mismo periodo del **año anterior, en el que vendió 1.076 millones**. Durante este periodo, señalan desde la empresa, la industria automovilística continuó registrando «niveles bajos de producción debido a la **escasez de semiconductores y a los efectos de la guerra** de Ucrania en la cadena de suministro en Europa». Esto hizo que la producción mundial de vehículos cayera un 5%, con un fuerte retroceso, de un 14%, en el mercado europeo. Antolin alcanzó en Europa unas ventas de 455 millones, lo que supuso una caída del 20%.

Sin embargo, la multinacional burgalesa supo adaptarse a este contexto con un mejor comportamiento en otros mercados. El Grupo **Antolin evolucionó mejor que la industria del automóvil** en tres de sus territorios. Así, las ventas en Norteamérica cayeron un 1%, hasta 340 millones, frente a un descenso del 6% de ese mercado, mientras que en Asia crecieron un 15%, hasta 150 millones (-1% del mercado), gra-

cias a la evolución de China, «país clave en la estrategia de la empresa». Sudamérica también presentó un buen comportamiento, donde los ingresos subieron un 27%, hasta 16 millones, frente a una caída del 11% del mercado.

En África, las ventas de Grupo Antolin subieron un 3% hasta los 19,8 millones de euros. El aumento de los costes de las materias primas también se han hecho notar, por lo que el EBITDA de Antolin alcanzó 59,5 millones frente a 96,4 millones de los tres primeros meses del año pasado. La multinacional prevé un mejor comportamiento de los mercados **en la segunda mitad del año**, cuando se espera que mejore el problema de los semiconductores. Durante este año, Antolin ha reforzado su posición estratégica como un proveedor global de soluciones tecnológicas del interior del vehículo.

Ejemplo de ello es el acuerdo con ams OSRAM Automotive Lighting Systems para trabajar conjuntamente en nuevas funcionalidades de los sistemas de proyección digital aplicados a los componentes del interior del vehículo. En las tecnologías de interfaz de usuario, colaborará con Uniphy en el desarrollo de superficie inteligentes que combinen tecnologías de iluminación y decorativos.

También, **nuevos negocios en iluminación inteligente y electrónica**, como ID.Light interactivo presente en el Volkswagen ID.Buzz. Grupo Antolin equipará otros tres modelos con el innovador ID.Light y confía en que esta tecnología «se convertirá en un modelo para muchas innovaciones futuras en iluminación». Además, ha sido reconocida como la empresa industrial más responsable en términos ESG en España, según el ranking Merco Responsabilidad ESG.



EDSCHA HARÁ BISAGRAS PARA COCHES ELÉCTRICOS Y SUBIRÁ LA PLANTILLA

Fuente: Diario de Burgos

La multinacional escoge su fábrica de Burgos para **invertir dos millones** y crear un centro de mecanizado para **proveer a Renault Francia** y al fabricante líder del mercado mundial

La multinacional alemana Edscha, **perteneciente al grupo Gestamp**, ha elegido su planta del polígono de Villalonquéjar para crear su nuevo centro de mecanizado de altas prestaciones. El objetivo del proyecto, que conllevará una inversión cercana a los 2 millones de euros para la **modernización de las instalaciones**, será la producción de bisagras para el mayor fabricante de coches eléctricos del mundo y para un innovador programa que ha iniciado Renault en Francia. La provisión de **piezas se mantendrá durante la próxima década**.

«Queremos continuar con la apuesta a largo plazo que el grupo Gestamp ha tenido siempre con la ciudad de Burgos y dar **un salto de calidad y de producto técnico** en la planta de Villalonquéjar que la ponga a la vanguardia mundial», explica César Pontvianne, consejero delegado de Edscha. La firma que dirige fue adquirida en 2010 por Gestamp, **grupo fundado por el burgalés Francisco Riberas Pampliega**.



La situación que atravesaba la entidad alemana era crítica y la factoría de Burgos estaba abocada al cierre. Sin embargo, la entrada de Gestamp ayudó a estabilizar las cuentas y dar una segunda vida a una marca de más de 150 años de historia.

FERROLI ACTIVA UN ERTE EN BURGOS HASTA SEPTIEMBRE

Fuente: El Correo de Burgos

Las severísimas restricciones sanitarias que se están aplicando en China contra la pandemia de covid están teniendo efectos en todo el mundo, con **el puerto de Shanghái prácticamente paralizado**. En Burgos, empresas como Ferroli, dedicada a la fabricación de calderas, han visto condicionada su producción por estas restricciones, lo que ha hecho que desde el pasado mes de mayo se activara el ERTE pactado entre la dirección y el comité de empresa. La sección más afectada por esta falta de **materia prima es la de calentadores**, ya que se trae mucho material de China, señalan fuentes sindicales, para la fabricación de calentadores. El ERTE pactado con la dirección de la empresa radicada en el polígono Gamonal.

Este puede prolongarse hasta diciembre de este año, aunque por la experiencia de ERTEs anteriores, «la empresa lo aplica cuando es necesario». El último que se aplicó el pasado año, por ejemplo, había posibilidad de que se extendiera hasta diciembre, pero en el último trimestre no se ejecutó. La previsión es que ERTE esté activado durante el verano, con la previsión de que en septiembre se pueda normalizar la situación, a lo que se suma la relajación de las medidas restrictivas en China.

Desde el pasado mes de mayo están entrando en el ERTE **entre 20 y 30 trabajadores por semana**, la gran mayoría de ellos de la sección de calentadores. El acuerdo de ERTE contempla que se puede aplicar hasta en 60 días laborales hasta diciembre, lo que supone un máximo de tres meses. La medida se aplica en la fábrica de Burgos, donde **hay cerca de 175 empleados**, aunque el ERTE está acordado para aplicarlo a toda la plantilla, está aplicándose a los trabajadores de producción. El ERTE no se aplica a otros centros de Ferroli en España, ya que en su mayoría son oficinas, o trabajan técnicos y comerciales. Antes de que se activara el ERTE, hubo problemas de abastecimiento con la huelga de transporte durante el mes de marzo, ya que no llegaban a la fábrica materia prima para la fabricación de radiadores de aluminio.

ACELERA PYME DE FAE BURGOS CUMPLE UN AÑO CON 380 EMPRESAS ATENDIDAS

Fuente: El Correo de Burgos

Un total de 380 consultas de otras tantas empresas burgalesas, **nueve jornadas** presenciales y **27 webinars**, la participación en doce planes de digitalización y la elaboración de **quince artículos técnicos** sobre Transformación Digital son los datos que ofrecen una idea aproximada de la actividad de la **Oficina Acelera Pyme** de la Confederación de Asociaciones Empresariales de Burgos (**FAE**), la cual acaba de cumplir un año de su puesta en marcha.

El programa llevado a cabo por la Oficina de FAE durante estos doce meses ha abarcado iniciativas muy diversas para lograr acercar la **digitalización** al tejido productivo burgalés, las cuales han abordado materias como el **marketing** digital, la **seguridad** digital, el kit digital, el **block chain**, tanto de manera sectorial, atendiendo a las necesidades específicas de actividades económicas concretas, como intersectorial.

La valoración que de este primer año de funcionamiento se realiza desde la Confederación es “muy positiva”, pues ha logrado hacer patente entre las empresas burgalesas los **beneficios que la digitalización** tiene para la mejora de su competitividad y sus resultados. “Las empresas burgalesas, especialmente las pymes, han encontrado en la Oficina Acelera Pyme su aliado perfecto para avanzar en su transformación digital y lograr los objetivos que se marquen al respecto”, subrayó la secretaria general de FAE, Emiliana Molero, sobre el proyecto, el cual tendrá una duración de dos años. Como resultado del compromiso de FAE con la Transformación Digital, el 4 de mayo de 2021, FAE resultaba formalmente beneficiaria de un convenio para la creación de la Oficina, de la Red de Oficinas Acelera Pyme, cuyo objetivo es el impulso a la adopción de las tecnologías por parte de las empresas

españolas (incluidas las de nueva creación), especialmente las pymes, autónomos y emprendedores. Estas Oficinas Acelera Pyme, puestas en marcha en toda España por Red.es, entidad pública adscrita al **Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital** a través de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, cuentan con un presupuesto global de 8 millones de euros, de los cuales Red.es aporta 6,3 y las entidades beneficiarias el resto.

Las actuaciones están cofinanciadas con fondos FEDER de la Unión Europea, en el marco del Programa Operativo Plurirregional de España FEDER 2014-2020 (POPE) bajo el lema ‘Una manera de hacer Europa’. Las organizaciones empresariales, como es el caso de FAE, han logrado este proyecto en concurrencia competitiva, aportando el 20 por ciento del coste total sin recibir subvención del 80 por ciento de los gastos hasta que el proyecto finalice y quede formalmente ejecutado, es decir, dentro de dos años. Desde el pasado mes de junio y durante los dos años que dura el programa, FAE está **realizando labores de sensibilización** y apoyo a cualquier empresa que lo necesite sobre las ventajas y metodologías innovadoras para optimizar el funcionamiento de sus negocios, mediante la incorporación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en sus procesos, contribuyendo a la mejora de su productividad. Para ello la Confederación cuenta como socio tecnológico con el Centro Tecnológico de Miranda de Ebro (CTM).

En concreto, se están llevando a cabo tanto **acciones individuales como colectivas**, con el objeto de dar respuesta a las consultas planteadas por las empresas que acudan a la Casa del Empresario, pero también para mostrar tendencias tecnológicas o resolver retos sectoriales de manera colaborativa.

Las primeras se centran en **asesoramientos personalizados** sobre las principales áreas de transformación digital. Las segundas, ponen su foco en la difusión y puesta en valor de contenidos asociados a la adopción de tecnologías, procesos y metodologías mediante la realización de talleres presenciales y 20 online adaptados a la demanda de las empresas.



EL PARO CAE EN MAYO EN CASI UN MILLAR DE PERSONAS

Fuente: Diario de Burgos y El Correo de Burgos

El paro descendió durante el pasado mes de mayo **en 941 personas**, un nuevo recorte a los niveles de desempleo que deja el total de inscritos en el ECYL en las **15.574 burgaleses**. En el último mes las listas han menguado un 5,7%, mientras que si tomamos como referencia mayo del 2021 hoy hay 5.724 parados menos (-26,88%).

Por sectores, la agricultura, los servicios y en parte la industria han contribuido a ese recorte de los niveles de desempleo: el terciario ha logrado sacar a 497 individuos, las labores del campo a 251 y las fábricas a 122. Además, en construcción el ECYL notifica 45 inscritos menos mientras que son 26 menos los que hay registrados en el colectivo sin empleo anterior.

En relación a los contratos, **Burgos registró 11.326 vínculos laborales** durante mayo, un 27,5% más que en abril (+2.446) mientras que la cifra sube un 10% en comparación con el quinto periodo de 2021. De nuevo, y como ya se viene produciendo desde el 1 de enero, los de carácter indefinido representaron un buen pellizco del total (4.647) y los temporales alcanzaron 6.679. El mes de mayo ha sido fructífero para el empleo, como ya lo fue el de abril. Así se desprende de los datos del Sistema Público de Empleo. La cifra **afecta más a mujeres, hay 9.164 para-**

das, que ha los hombres, 6.410 desempleados. Las cifras respecto a hace un año hablan de una recuperación total de los estragos generados por la pandemia. En el último año 5.724 burgaleses han encontrado trabajo y abandonado esta lista del desempleo. Son **16 meses consecutivos asimilando en el mercado** del trabajo el impacto que supuso el confinamiento inicial primero, y la vida con restricciones por al pandemia después.

El que **tira del empleo sigue siendo Servicios**, que abarca diferentes áreas económicas con algunas que generan muchos puestos de trabajo como comercio u hostelería. Si los locales han estado cerrados, como sucedió en pandemia, la cifra cae a mínimos. Si los establecimientos operan sin restricciones las cifras bajan porque, además, ambos subsectores se retroalimentan. Así, servicios ha generado 497 empleos que han reducido la lista de paro. Es la mitad del descenso registrado. Aún con carencias en algunos perfiles, Servicios aún cuenta con 10.663 parados en las listas del EcyL. Le siguen por efectividad agricultura. La actividad **agrícola reduce el desempleo en 251 personas** en mayo y la cifra global se sitúa en 734 parados. En menor medida reduce el paro Industrial. En el sector industrial, muy activo en Burgos y el que genera el empleo de mayor calidad en términos generales, ha empleado a 121 personas que estaba en desempleo. Aún así aún hay 2.045 parados en este área. La construcción, que se ha mantenido estable durante la pandemia, ha reducido la cifra de parados en 45 personas situado el paro en 1033.



Foto: Burgos Conecta

CAMARERO VUELVE A SER EL EMPLEO MÁS CONTRATADO Y EL MÁS ESCASO

Fuente: Diario de Burgos

En abril, mes con Semana Santa, se formalizaron **1.164 trabajos en hostelería en la provincia, un 274% más que hace un año**. Pese a ello, restauración y alojamientos tildan de «crítica» la falta de personal.

'Necesitamos camarero con experiencia y papeles en regla para jornada completa en Burgos. Incorporación inmediata'. **El fin** de los confinamientos y **de las limitaciones de aforo** en la hostelería y la cercanía de las fiestas mayores y el verano han disparado la **proliferación de anuncios de esta naturaleza** y las contrataciones de urgencia. De hecho, en abril se firmaron hasta un 274% más de contratos con respecto al mismo mes del pasado año, porcentaje que, a buen seguro, se quedará pequeño en mayo y sobre todo durante los meses de verano. Son, de entrada, 1.164 puestos de trabajo generados en el mes en el que este año tocaron las vacaciones de la Semana Santa, lo que vuelve a ubicar al sector más castigado por la pandemia como el **primer creador de empleo en la provincia**.

Con la excepción de los demandantes de trabajo de larga duración, el ponerse detrás de una barra o atendiendo a los clientes de la terraza es el top de las ocupaciones entre el resto de colectivos de trabajadores, desde los jóvenes menores de 30 años a los mayores de 45; entre los extranjeros e incluso, aunque en mucho menor medida, entre las personas con discapacidad. Se registran crecimientos por encima del 300% con respecto al pasado año en algunas edades, aunque es muy destacado ese 281% de subida entre las mujeres, que firmaron 728 contratos en el último mes analizado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

BURGOS CON LA PEOR CIFRA DE ACCIDENTES MORTALES EN LAS CALLES DESDE 2013

Fuente: Diario de Burgos

Este año ya han perecido en las calles de la ciudad cuatro personas, el número más elevado de la década. Tres de ellos han sido atropellos, problema que pretende atajar la Policía Local con más vigilancia.

Tras varios años de reconocimientos ante la ausencia de fallecidos en accidentes de tráfico, Burgos parece haber sufrido una **regresión en materia de siniestralidad vial**.

Las cifras son tozudas en este aspecto, al menos en los dos últimos años. En 2021 perdieron la vida tres personas en las calles de la capital, dos de ellas en atropellos.

La cosa no ha mejorado en este ejercicio. Todo lo contrario, pues **hasta mayo han perecido cuatro vecinos**, tres de ellos arrollados por vehículos. Es, según la memoria de la Policía Local, el peor registro desde 2013.

Hay algo que ahonda en la tragedia de estos sucesos: la ausencia de una causa lógica que explique este repunte.

Porque aunque estos siniestros compartan algunas similitudes, lo cierto es que a cada uno le distingue alguna peculiaridad. De ahí que para las áreas de Tráfico y de Seguridad Ciudadana sea difícil poner fin a este problema. «Ha sido un cúmulo de fatalidades que tienen difícil lectura. Ya en enero dijimos que cada uno de los atropellos que se produjeron en un mes tenían su propia casuística, por ello intentamos hacer una campaña para concienciar tanto a peatones como a conductores», apunta la concejala Blanca Carpintero.



LEGISLACIÓN SOCIO-LABORAL

LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

*Fuente: Jorge Danés
Abogado laboralista
Colaborador de Loentiendo.com*

Atendiendo a la petición planteada en la última reunión de formación para representantes de SOI-FSC del pasado mes de mayo de 2022, publicamos este artículo que desarrolla los **aspectos principales de la cesión ilegal de trabajadores**.

Lo normal es trabajar directamente para la empresa con la que se ha firmado el contrato, pero en ocasiones no es así y el trabajador pasa a depender de otra empresa.

1.- ¿CUÁNDO SE PRODUCE UNA CESIÓN ILEGAL?.-

Existe una cesión ilegal de trabajadores cuando una empresa que no es una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) pone a total disposición de otra empresa un trabajador, **limitándose a cederlo**.

El art. 43.1 del Estatuto de los Trabajadores es claro: *“La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa **solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan**”*.

Existe una cesión ilegal cuando, por ejemplo la empresa Alcorta SL contrata a un trabajador, pero no para que trabaje para Alcorta SL, si no para cederlo a la empresa Bastidores SA. El trabajador presta servicios en Bastidores SA, **como si realmente fuese un trabajador** de Bastidores SA, pero siendo formalmente trabajador de Alcorta SL. Las empresas adoptan esta práctica porque las condiciones del trabajador en la empresa Alcorta SL (el sueldo) son peores que las que debería de tener si es contratado directamente por la empresa Bastidores SA. Y también se hace para evitar a Bastidores SA los riesgos de contratar directamente al trabajador (reclamaciones, demandas, etc). El Estatuto de los Trabajadores indica que existe una cesión ilegal cuando se da alguna de estas circunstancias:

- El contrato de servicios entre dos empresas se

limita a poner a disposición trabajadores. Es decir cuando el contrato de servicios entre Alcorta SL, y Bastidores SA es **simplemente** para que el trabajador de Alcorta SL, trabaje para Bastidores SA.

- La empresa que cede a los trabajadores **no tiene actividad**, no tiene **una organización propia** y estable, o no tiene los **medios necesarios** para el desarrollo de la actividad empresarial. Cuando la empresa Alcorta SL no tiene una estructura propia o actividad propia (no tiene un centro de trabajo, ni las herramientas con las que trabajar, ni clientes propios...) con la que llevar a cabo los servicios, por lo que es imposible que el trabajador de Alcorta SL preste de verdad servicios para Alcorta SL. Estará prestando en verdad servicios para Bastidores SA, cuando no es su empresa.

- La empresa cedente **no ejerce las funciones propias de su condición de empresario**. Si es trabajador de Alcorta SL, ésta tiene que pagar los salarios, dar las ordenes, sancionar en su caso, aprobar las vacaciones, es ante quien hay que justificar el trabajo hecho, es quien pone los medios para trabajar, quien pone los horarios... Si lo hace Bastidores SA. en vez de Alcorta SL, existe una cesión ilegal.

Resumiendo, hay una cesión ilegal cuando quien está ejerciendo realmente como empresario (la empresa Bastidores SA) es distinto del empresario teórico o aparente (empresa Alcorta SL). La cesión ilegal puede darse entre dos empresas reales (que de verdad tienen actividad, una organización...) o entre una empresa real y una aparente (“empresas fachada” que no tiene actividad, ni medios, ni estructura, que puede estar únicamente inscrita en el registro, constituidas solo para que las empresas reales eludan sus responsabilidades). Que sean dos empresas reales no implica que la cesión sea legal, pero habrá que distinguir bien si es una cesión ilegal o una contrata. Para que exista una cesión ilegal no es necesario que se exista un contrato entre las dos empresas con esa finalidad. **Basta con que se den los hechos que implican la cesión**, de modo que puede darse el caso de que una relación entre dos empresas empiece de forma legal y derive a una cesión ilegal, o al revés, que empiece como una cesión ilegal y posteriormente las empresas corrijan su conducta.

2.- INDICIOS DE QUE EXISTE UNA CESIÓN ILEGAL.-

Existen una serie de indicios que nos pueden ayudar a ver si existe o no una cesión ilegal. Si a la mayoría de estas cuestiones, la respuesta es la empresa Bastidores SA, es muy posible que exista una cesión ilegal.

- ¿Quién establece la jornada y horario de trabajo?
- ¿Quién organiza el trabajo diario y da las órdenes sobre el mismo?
- ¿Cómo se identifica el trabajador frente a terceras personas, ya sea otras empresas o clientes, es decir, a que empresa indica pertenecer?, ¿tiene algún distintivo de la empresa?, ¿de que empresa es el uniforme o la ropa que lleva?
- ¿A quién le tiene que pedir las vacaciones o cualquier tipo de permiso?
- ¿A que empresa pertenecen los medios materiales que utiliza el trabajador para realizar sus funciones?
- ¿ La empresa que me tiene contratado tiene como único cliente la empresa cliente?
- ¿La empresa que me contrata tiene una estructura empresarial para organizar el trabajo?
- ¿En qué centro de trabajo se realizan las funciones?
- ¿Quién realiza las sanciones o amonestaciones verbales?

Se dan muchos casos en los cuales el trabajador solo tiene noticias de la empresa cedente en el momento de firmar el contrato, recibir las transferencias con la nómina y firmar la carta de despido, únicamente, o en algún caso particular, para recoger además la cesta de navidad.

3.- CONSECUENCIAS DE UNA CESIÓN ILEGAL.-

Existen varias consecuencias cuando se da esta situación ilegal. La primera de todas es que las dos empresas, tanto la cedente como la cesionaria, son **responsables solidarias ante los trabajadores**, incluida la responsabilidad de pagar los salarios, y las obligaciones con la Seguridad Social.

Si se declara la existencia de la cesión ilegal, se generan una serie de consecuencias para proteger al trabajador:

- El trabajador **podrá decidir adquirir la condición de fijo** en la empresa que elija, la cedente o la cesionaria. En el caso de elegir la cedente, la antigüedad contará desde que empezó a prestar servicios en esta empresa, por lo que hay que estar atentos para no perder en algunos casos la antigüedad acumulada en la empresa cedente. Si se opta por la empresa cesionaria, tendrá que tener los mismos derechos y condiciones que el resto de trabajadores de esa empresa, y aplicarle el Convenio Colectivo correspondiente a esa empresa. Si el trabajador tenía un contrato temporal y se reconoce judicialmente la existencia de una cesión ilegal, el contrato pasará a ser fijo.

-En caso ser despedido, podrá alegar la existencia de cesión ilegal y demandar a ambas empresas.

- Además, la empresa puede ser sancionada administrativamente por cometer esta cesión ilegal, al infringir los artículos 8 y 18 de la Ley de Sanciones e Infracciones en el Orden Social (LISOS) , siendo en ambos casos infracciones muy graves, que pueden llegar hasta los 187.515 € de multa y en algunos casos podrán derivarse incluso responsabilidades penales.

4.- CESIONES LEGALES ENTRE EMPRESAS.-

- Es el caso de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) que están debidamente autorizadas para ceder trabajadores, haciéndolo a través de un contrato de puesta a disposición. Eso si, que el contrato esté hecho por una ETT no implica que la cesión siempre sea legal. Cuando la cesión se hace sin seguir las condiciones de los contratos de puesta a disposición, o se hace para puestos de trabajo donde está prohibida la puesta a disposición, o se enlazan tantos contratos sucesivos que ocupan las necesidades permanentemente de la empresa cesionaria... en estos casos la cesión será igualmente ilegal.



- Además del caso de las ETT, hay otras situaciones en las que también la cesión puede ser legal:

- La cesión que se puede hacer por **una cooperativa agraria** o del campo de sus trabajadores, cediéndolos a las explotaciones agrícolas de los socios de la cooperativa.
- La cesión de trabajadores discapacitados contratados mediante **centros especiales de empleo** y que son destinados a trabajar en una empresa cualquiera.
- La cesión de **trabajadores portuarios**, contratados por la Sociedad Anónima de Gestión de Servicios Portuarios, que son destinados a prestar servicios en las empresas usuarias de las licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías.
- En algunos casos de contratos de alta dirección.

5.- DIFERENCIAS ENTRE UNA CESIÓN ILEGAL Y UNA CONTRATA.-

Tenemos que aclarar primero que es una contrata. Existe una contrata **cuando una empresa contrata a otra empresa** para que realice un servicio. O puede darse incluso una subcontrata. El cliente contrata a una empresa para que haga una obra. Esta empresa contrata a otra para que se encargue de parte de esa obra esta a su vez subcontrata a otra para que haga una parte específica de lo que le han encarga-

do.

La diferencia con la cesión ilegal es que en el caso de las contratas, **cada empresa tiene su propia organización**, mantiene el control y la dirección de la actividad, **dirige y paga a sus trabajadores**, utiliza sus propios medios de producción. Además la actividad a la que se dedica cada empresa contratada tiene que **tener autonomía propia**, es decir, se contrata para que haga una cosa que no hace la empresa que está contratando. En algunas ocasiones es difícil ver si es una cesión ilegal entre dos empresas reales o una contrata. Y muchas veces, se disfraza una cesión ilegal con la forma de una contrata. La diferencia se puede ver con dos ejemplos:

CONTRATA.- Un cliente contrata a la empresa A para que le construya una casa. A se encarga de la construcción, pero contrata a B para que se encargue de la instalación eléctrica. Solo B realiza esta instalación en la obra, y B es una empresa que realiza esta instalación con sus propios trabajadores, sus propios instrumentos y herramientas, siguiendo las indicaciones de sus propios jefes, asumiendo los riesgos del negocio, etc.

CESIÓN ILEGAL.- Un cliente contrata a la empresa A para que le construya una casa. A se encarga de toda la construcción, pero no tiene trabajadores suficientes. Por lo que simula una contrata con B, pero los trabajadores de B siguen las ordenes que les da A, hacen los mismos trabajos que los trabajadores de A, utilizan las herramientas de A, etc.



Foto: Tu abogado defensor

6.- ¿QUÉ TIENE QUE HACER UN TRABAJADOR SI CREE QUE ESTÁ CEDIDO ILEGALMENTE?.-

Cuando un trabajador crea estar en una situación de cesión ilegal, tiene la opción de **demandar a ambas empresas** para que finalice esta situación irregular y entrar a formar parte de la empresa cesionaria, y de esta forma tener los beneficios y derechos de los trabajadores de la empresa cesionaria.

La reclamación tiene que plantearse **mientras la cesión ilegal existe**. Es decir, que no se puede reclamar cuando esta cesión ya ha terminado. Es recomendable presentar a la vez la Papeleta de Conciliación y la Demanda, para evitar problemas si cambian las circunstancias en el tiempo que pasa entre la presentación de la Papeleta y el de la Demanda, aunque ya hay Jurisprudencia que admite que basta con que la cesión esté vigente en el momento de presentar la Papeleta de Conciliación .

En el caso de ser despedido mientras se daba una cesión ilegal, se puede alegar esta cesión en la Pa-

peleta de Conciliación por despido, y actuar contra ambas empresas, la cedente y la cesionaria.

7.- CESIÓN ILEGAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.-

Puede darse el caso que en una cesión ilegal esté involucrada una Administración Pública. En este caso, los trabajadores cedidos pueden optar por ser trabajadores de la Administración Pública con una relación indefinida, pero **no adquieren la condición de fijos en la plantilla**. Esto sucede porque legalmente los puestos públicos solo se pueden ocupar siguiendo los procedimientos legalmente establecidos (oposiciones, concursos...) que siguen unos principios constitucionales. Al no haber seguido este procedimiento, se es indefinido, pero no fijo, lo que significa que cuando la plaza ocupada sea cubierta por el procedimiento legalmente establecido, la relación laboral se verá extinguida, y en muchos casos, sin indemnización.



Imagen: Cinco Días El País

EL PERMISO DE PATERNIDAD AÑO 2022

1.- DURACIÓN DEL PERMISO.-

- El padre tiene derecho a **16 semanas de permiso de paternidad**, de las cuales obligatoriamente deberá disfrutar **seis semanas** inmediatamente **después del parto y a jornada completa**.
- El día que empieza a contar el permiso es el mismo **día del nacimiento**.

2.- DISFRUTE DE LAS 10 SEMANAS RESTANTES.-

- Una vez transcurridas las seis semanas que deben disfrutarse inmediatamente después del parto, el padre podrá disfrutar las demás semanas como el quiera, de forma **acumulada o por fracciones**, siempre **en periodos semanales** antes de que el **menor cumpla 12 meses**.
- Estos días **son decididos por el padre**, sin que la empresa pueda oponerse, pero tendrán que **preavisarse con una antelación mínima de quince días a la empresa**. Si el convenio no establece ningún tipo de formalismos a la hora de la comunicación, la notificación es válida mediante cualquier medio; email, whatsapp, burofax, comunicación escrita, siendo preferible aquél mediante el cual se pueda acreditar que la empresa lo ha recibido.
- Podrán **disfrutarse en jornada parcial siempre que exista acuerdo con la empresa**. En este caso, si por ejemplo se disfruta al 50%, se cobraría la mitad de la empresa y la mitad de la Seguridad Social, y al ser a jornada parcial, será el doble de semanas que se tiene derecho.

3.- SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.-

Para solicitar la prestación por paternidad, el trabajador debe de cumplimentar el documento oficial y aportar la documentación siguiente:

- o Documento Nacional de Identidad
- o Libro de familia, o en su defecto, la certificación de la inscripción del hijo en el Registro Civil.
- o En caso de discapacidad o dependencia de los solicitantes y los hijos, certificado de discapacidad con reconocimiento del grado igual o superior al 33%.

- o En caso de familias numerosas, el título de familia numerosa o justificante de haberlo solicitado.
- o En caso de que se disfrute el permiso de forma parcial, y en consecuencia, se alarguen los días de prestación, el acuerdo entre empresario y trabajador sobre el disfrute del descanso por paternidad. Certificado de empresa en el que conste la fecha del inicio de la suspensión laboral por paternidad, si dicho certificado no ha sido enviado por la empresa a través del Sistema Red.

4.- REQUISITOS PARA SOLICITAR EL PERMISO DE PATERNIDAD.-

- Si las personas trabajadoras tienen **cumplidos 21 años de edad y son menores de 26** en la fecha del parto:
 - 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
- Si las personas trabajadoras tienen **cumplidos los 26 años de edad** en la fecha del parto:
 - 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

5.- CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN.-

- La prestación económica por paternidad abonada por la Seguridad Social, consistirá en un subsidio equivalente al **100% de la base reguladora de contingencias comunes**, cogiendo como referencia la del **mes anterior** al nacimiento.

Teniendo en cuenta que existe una base de cotización máxima que en el año 2022 es de 4.139,40 euros.

- La cuantía que se perciba del INSS estará **exenta de retención por IRPF**

- Si que tendrá las **deducciones derivadas de la cotización** a la Seguridad Social, por lo que no se percibirá de manera neta el 100%, sino algo menos.



6.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO

O INCAPACIDAD DURANTE EL PERMISO.-

- Si al trabajador se le extingue el contrato **durante el periodo de cobro de la prestación de la paternidad** ya sea por despido o por finalización del mismo, **seguirá percibiendo** la prestación por paternidad **hasta su extinción**, pasando entonces, a la situación legal de desempleo y a percibir la prestación por desempleo.

- Si **el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal**, cobrará la prestación por paternidad, y por tanto verá aumentada la cuantía de la misma (si no tuviese recogido en Convenio el complemento por IT), ya que percibirá el 100% de la base reguladora. El **permiso de paternidad tiene preferencia sobre la prestación por incapacidad temporal**. Es decir, que si el trabajador se encuentra de baja por incapacidad temporal, tendrá que disfrutar obligatoriamente el permiso de paternidad, y no puede posponerlo para un momento posterior.

- No es posible ceder el permiso de paternidad ni el de maternidad.

7.- LACTANCIA ACUMULADA.-

- El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores, el derecho a **ausentarse del trabajo sin disminución del salario**, debido a la lactancia del bebe. Permiso de lactancia al que tienen derecho los dos progenitores.

- El permiso de lactancia **se puede disfrutar hasta que el bebé cumple nueve meses**, iniciándose en el momento en que se realiza la solicitud, siendo ésta formulada normalmente cuando el trabajador **se ha reincorporado después del permiso de paternidad**. Este permiso se puede disfrutar de las maneras siguientes:

Lactancia sin acumular: El trabajador tiene derecho a **una hora de ausencia** del trabajo por cada día de trabajo, que se puede dividir en dos fracciones de media hora cada uno.

Reducción de jornada por lactancia: Solicitar entrar o salir media hora antes o después. En este caso se considera **reducción de jornada**, y en lugar de la hora de lactancia, sólo se tiene derecho a **media hora**.

Lactancia acumulada: La acumulación de la lactancia se realiza de la forma que indique el

Convenio Colectivo, en su defecto, se debe **sumar cada hora de trabajo** que se disfrutará hasta que el bebé cumpla nueve meses teniendo en cuenta el calendario laboral, y transformando dicha suma en jornadas de trabajo.

- Pueden disfrutarlo los dos progenitores, tanto el padre como la madre, aunque los dos estén trabajando.

- Si los dos trabajan y los dos lo disfrutan, podrán ampliar el permiso desde los nueve hasta los doce meses. En ese caso, los meses de permiso desde los nueve meses hasta los doce meses tendrán una reducción del salario proporcional al tiempo de ausencia por disfrute del permiso.



Imagen: Romehu Consultores

8.-SOLICITUD DEL PERMISO DE LACTANCIA A LA EMPRESA.-

- El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación o el tiempo que determine en el convenio colectivo aplicable.

- Indicará la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada, así como indicar el horario escogido en caso de no optar por la lactancia acumulada.

9.- ABONO DEL SALARIO.-

- El permiso de lactancia deberá abonarlo el empresario, y el trabajador no podrá ver reducido, en ningún caso, el salario que venía percibiendo hasta ese momento.
- A excepción, de si deciden ampliar el permiso hasta los doce meses, por los últimos tres meses.

10.- COMPATIBILIDAD DE TODOS LOS PERMISOS.-

Todos los permisos descritos son compatibles entre sí, además de que a la finalización de los mismos podrán también solicitarse estos importantes derechos:

- **Reducción de jornada por cuidado de un menor de doce años** de entre un octavo o mitad de la jornada con una reducción del sueldo proporcional a la de la jornada.
- **Adaptación de la jornada de trabajo** solicitando el teletrabajo, un turno determinado o un cambio de horario sin necesidad de reducir la jornada ni el salario.
- **Excedencia por cuidado de un hijo** hasta que cum-

pla tres años, suspendiendo la relación laboral sin derecho a desempleo durante ese tiempo.

11.- PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR.-

- El trabajador tiene una especial protección durante el disfrute del permiso de paternidad **y hasta doce meses después** del nacimiento.
- Esta protección determina que en caso de que se despidiera a un trabajador sin causa para ello, **el despido será declarado nulo**, y el trabajador tendrá derecho a ser readmitido de manera inmediata con el abono de los salarios dejados de percibir desde el momento en que fue despedido. No obstante, **puede ser despedido si existe justa causa** mediante un despido objetivo o disciplinario.
- En el caso de que se pueda acreditar que la empresa ha despedido al trabajador por el hecho de que iba a disfrutar la paternidad, el juez también podrá considerarlo como despido nulo.
- Esta protección se prolongará, si el trabajador coge una reducción de jornada por cuidado de o disfruta de una excedencia por cuidado de un hijo.



Foto: El Periódico

PANORAMA SOCIO-ECONÓMICO EN ESPAÑA

LOS FABRICANTES DE COCHES CAPEAN LA INCERTIDUMBRE CON EL MAYOR BENEFICIO TRIMESTRAL DE LA DÉCADA

Fuente: El País

El grupo Volkswagen se impone con 8.323 millones de euros, el doble que un año antes. Tesla ya alcanza la quinta posición.

En los dos últimos años la industria de la automoción ha tenido que cerrar fábricas y concesionarios por la crisis del coronavirus, ha reducido producciones por el cuello de botella sufrido en el suministro de semiconductores, ha padecido el encarecimiento del precio de la energía y de las materias primas y, en última instancia, está viendo cómo le afecta el conflicto de la invasión rusa de Ucrania. Pese a todo ello, su negocio parece ir viento en popa: en el primer trimestre del año los fabricantes de automóviles obtuvieron **el mayor beneficio operativo de la última década**. Los 16 mayores grupos automovilísticos del mundo cerraron el periodo con unas **ganancias conjuntas de 34.100 millones de euros**, un 19% más que en 2021, según un informe elaborado por la consultora EY.

Esos resultados contrastan con una caída de las ventas de coches, del 11%. La facturación, sin embargo, creció un 7%. La comparativa de esos tres porcentajes da idea de la capacidad que han tenido los fabricantes de vehículos para **rentabilizar sus recursos**: se han centrado en fabricar los vehículos de mayor gama, los más rentables, y vender los que tenían más extras, además de centrarse en aquellos mercados más propicios. La llegada de una **nueva generación de coches eléctricos** también ha contribuido a esos márgenes. **Grupo Volkswagen**, que compite con Toyota por ser el grupo que más unidades vende, **fue el líder** al cerrar el trimestre con un beneficio operativo de 8.323 millones de euros, un 73% más.

La novedad de la clasificación de los coches más vendidos es, sin embargo, **Tesla**. La marca californiana controlada por Elon Musk **multiplicó por seis** su beneficio operativo y de no estar hace un año

entre las diez primeras se ha situado en la sexta posición. Todas sus estadísticas fueron de crecimiento entre enero y marzo. En lo que respecta a facturación es la 11ª, con unos ingresos de 16.725 millones de euros, habiendo superado ya a Renault (9.748 millones) y Kia (13.575 millones) y aproximándose a Nissan (17.409 millones). La confianza que el mercado de capitales ha dado la compañía la ha situado con una capitalización bursátil (datos del 13 de mayo) de 797.303 millones de euros, más que la suma de los diez grupos que le van a la zaga: Toyota, BYD, Volkswagen, Mercedes-Benz, General Motors, Ford, BMW, Stellantis, Honda y Great Wall Motor. En conjunto, de hecho, el sector vio como su valoración caía. Solo Mazda se libró de esa tendencia y ganó un 1,5% en Bolsa. “Las cifras básicas para el primer trimestre son sobresalientes, pero la situación real en la industria automovilística es extremadamente tensa”, afirma Xavi Ferré, socio responsable del sector automoción para el área mediterránea de EY. El estudio muestra cómo no todos los fabricantes registran una mejora de la rentabilidad: Toyota y Ford la rebajan sustancialmente, mientras que la mitad muestran un margen inferior al 6% en el primer trimestre de 2020.

La consulta considera que la normalización en la entrega de semiconductores durante este ejercicio acabará normalizando la situación y permitirá cubrir la demanda de vehículos existentes en el mercado, que ha provocado que **el tiempo de espera para recibir un vehículo comprado** esté en máximos históricos. En todo caso, ante el aumento de los costes. Los analistas no esperan que los grupos puedan mejorar más sus márgenes en el futuro. “Es poco probable, también en vista de la difícil situación que se vive en China”.

La encuesta de EY señala la incertidumbre que en estos momentos hay en torno a la evolución del mercado chino, que copó el 39% de las ventas de los fabricantes alemanes. Peter Fuss, socio de la división de automoción de EY, considera que las ventas en el gigante asiático “están bajo una presión masiva debido a las duras medidas de confinamiento” y no se descartan nuevas caídas del mercado en los próximos meses.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2022

Fuente: ElDerecho.com

El Consejo de Ministros ha aprobado la Oferta de Empleo Público (OEP) para 2022 compuesta por un total de **44.787 plazas**. En esta oferta se suman las plazas de la OEP ordinaria y los puestos de la oferta de estabilización. Es una oferta acordada con los sindicatos en el seno de la Mesa General de Negociación.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA.-

La OEP de 2022 incluye, por tanto, por un lado, la Oferta de Empleo Público ordinaria para el ejercicio, que alcanza un total de **34.151 plazas**, lo que supone un incremento del 12,17% con respecto a la OEP del año 2021. La oferta ordinaria para 2022 incluye **25.471 plazas para la Administración del Estado**, de las que 15.880 son de ingreso libre y 9.591 plazas corresponden a la promoción interna.

A los puestos para la Administración del Estado hay que sumar que a los **Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado** les corresponden 4.992 efectivos más en esta OEP, 4.342 de acceso libre y 650 de promoción interna. La oferta para las Fuerzas Armadas se compone de 1.951 plazas, 842 de ingreso directo y 1.109 de promoción interna.

La **Administración de Justicia**, por su parte, crece en 1.732 plazas. Las plazas para 2022 se reparten entre las 940 de nuevo ingreso y las 792 de promoción interna. A ello hay que sumar las cinco nuevas plazas para el Consejo General del Poder Judicial. En la Oferta de Empleo Público Ordinaria destaca la apuesta por la promoción interna, a la que corresponden 12.142 plazas. Con estos objetivos, también se contemplan cambios en los procesos selectivos para evitar que las personas que se presenten por este turno tengan que ser examinadas de conocimientos que ya han acreditado.

OFERTA DE ESTABILIZACIÓN.-

A esta OEP ordinaria se suma la oferta de estabilización de **10.636 plazas**, de las que 4.691 corresponden a la Administración del Estado y 5.945, a la Administración de Justicia. Con ello, el Gobierno cumple con el **compromiso adquirido con la Unión Europea** en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y recogido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En virtud de esa norma, antes del 1 de junio todas las Administraciones Públicas tienen que publicar las ofertas de empleo derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal.

TASAS DE REPOSICIÓN ORDINARIA Y ESTABILIZACIÓN.-

A estas dos ofertas, la ordinaria y la de estabilización, hay que añadir **otras 18.149 plazas** correspondientes a las tasas de reposición ordinaria y de estabilización ya aprobadas para las empresas y entidades del sector público institucional estatal tras el proceso de coordinación y seguimiento iniciado el pasado 23 de febrero.

SEGURIDAD SOCIAL.-

La Ley de Presupuestos Generales del Estado presenta también una serie de reglas de flexibilización de la tasa de reposición que han ampliado los supuestos que no computan en dicha tasa, como por ejemplo las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios amparados en normas con rango legal.

Ello permite el refuerzo de la plantilla de la Seguridad Social **con 1.150 plazas** para hacer frente a sus necesidades estructurales y garantizar la prestación de nuevos servicios a la ciudadanía, como la gestión y control del Ingreso Mínimo Vital o de los nuevos ERTES establecidos en la reforma laboral.



OEP DE LA AGENCIA TRIBUTARIA.-

La OEP de la Agencia Tributaria, por su parte, ha pasado de 1.412 plazas en 2021 a **1.836 en 2022**, lo que supone un incremento del 30%, por el hincapié que hace el Gobierno en la lucha contra el fraude y en la preservación de la justicia fiscal para el mantenimiento de los servicios públicos.

REFORMA EN LOS PROCESOS SELECTIVOS.-

El Real Decreto de OEP para el año 2022 introduce novedades también **en materia de selección**, derivadas del documento de Orientaciones para el cambio en materia de selección, presentado oficialmente en mayo de 2021 y que es fruto de las aportaciones de los sectores más representativos del empleo público (todas las Administraciones Públicas, incluida la Unión Europea, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales y las personas que preparan oposiciones). También se incluyen las previsiones contenidas en el Plan Ejecutivo 2022-2024 en el que se concretan las medidas para **modernizar y agilizar los procesos selectivos**, profesionalizar los órganos de selección y democratizar el acceso al empleo público.

Algunas reformas que se contienen en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público son: las convocatorias posibilitarán la realización de **pruebas selectivas coincidentes en el tiempo**; los órganos de selección deberán contar con un número de personas que permita la **existencia de varios tribunales** para un mismo proceso selectivo; en los procesos de promoción interna se eximirá la realización de pruebas cuyo conocimiento se haya acreditado previamente y se fomentará la realización de **ejercicios prácticos** de respuesta breve o alternativa.

Destacan, asimismo, medidas para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, entre las que destacan la elaboración y puesta a disposición **de manera gratuita de materiales de ayuda** a la preparación de oposiciones, como los códigos normativos elaborados por el Boletín Oficial del Estado; la elaboración de un estudio de **ayudas económicas para la preparación de oposiciones**; y la descentralización de los procesos selectivos en todo el territorio para evitar que las personas opositoras tengan que desplazarse a Madrid para examinarse. En aras de la agilidad y la eficiencia, se acumularán todas las OEP 2020 y 2021 aún no convocadas a las convocatorias de la OEP 2022, que tendrán que llevarse a cabo antes del 31 de diciembre de 2022.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA UNED.-

El Consejo de Ministros también ha aprobado este martes los Acuerdos que autorizan la oferta de empleo público de personal docente e investigador, así como de administración y servicios, de la Universidad Nacional de Educación a Distancia correspondiente al año 2022.

De esta manera, la tasa de reposición de personal docente e investigador se ha fijado en 75 plazas, que se convocarán a concurso en las figuras de Profesor Titular de Universidad (29 plazas), para su cobertura por el procedimiento de promoción interna, y Profesor Contratado Doctor (46 plazas).

En cuanto al personal de administración y servicios de la UNED, la tasa de reposición se ha fijado en 50 plazas. De ellas 35 corresponden al personal de administración y servicios funcionario; y 15 al personal de administración y servicios laboral.



LA COMISIÓN EUROPEA ALERTA A ESPAÑA POR SU ELEVADA DEUDA Y SU ALTO DESEMPLEO

Fuente: El País

Bruselas mantiene en suspenso las reglas fiscales, pero ya pide ajustes de gasto público. La **guerra en Ucrania**, provocada por la invasión rusa hace tres meses, es como un ciclón cuyo soplo repentino y brutal **ha dejado la economía europea**, ya desahogada tras dos años de pandemia, casi en cueros y **tiritando**. La situación de incertidumbre ha llevado a la Comisión Europea a apostar por **mantener en suspenso las reglas del Pacto de Estabilidad**, interrumpidas por el azote de la Covid, al menos hasta 2024.

Bruselas, en cualquier caso, ya apuesta por **realizar ajustes de gasto**: reclama una política fiscal “prudente” en 2023, y pide a los Estados miembro que **controlen el crecimiento de los desembolsos públicos**. En cuanto a España, el Ejecutivo comunitario alerta de los “desequilibrios” relacionados con su alta deuda “en un contexto de elevado desempleo”. **La deuda pública española ronda el 118% del PIB**, y el déficit que alimenta ese endeudamiento cerró el año pasado en **81.500 millones de euros**, el equivalente al 6,76% del PIB.

“Proponemos mantener la cláusula general de escape en 2023 y desactivarla en 2024”, ha asegurado, durante una comparecencia, el vicepresidente ejecutivo a cargo de Economía en la Comisión, Valdis Dombrovskis. *“Esto dará espacio para que las políticas fiscales nacionales puedan reaccionar de forma rápida en caso de que sea necesario”*.

“La política fiscal debe ser prudente en 2023, al tiempo que debe estar preparada para reaccionar ante la evolución de la situación económica”, reconoce la Comisión en el **documento de recomendaciones fiscales**, el llamado paquete de primavera del semestre europeo. Bruselas entiende la guerra como un **“choque macroeconómico” con implicaciones a largo plazo** para las necesidades de seguridad energética de la UE, un escenario que exi-

ge “un diseño cuidadoso de la política fiscal en 2023”, según el texto.

El giro bélico del 2022 ha obligado a la Comisión a emprender una relectura significativa en **las expectativas de crecimiento (a la baja)** y de inflación (al alza) para el conjunto del bloque comunitario. En sus previsiones de primavera, Bruselas segó hasta el **2,7% el incremento del PIB en la eurozona** para 2022 (1,6 puntos menos que las previsiones del invierno) y situó la inflación en el 6,1% (2,6 puntos más que en invierno).

“Estos dos elementos se han tenido en cuenta a la hora de hacer las recomendaciones fiscales”, aseguran fuentes comunitarias, que alertan, además, del incremento del gasto en la UE, “influido en la mayoría de Estados miembro por las medidas de respuesta ante la crisis energética”. Estos mecanismos de alivio de empresas y consumidores vulnerables ascienden al casi 0,6% del PIB comunitario, según cifras de la Comisión. Y **ya superan el 1% del PIB en tres Estados miembros** (Lituania, Hungría y Grecia).

La Comisión se aferra en cualquier caso a las expectativas de crecimiento de 2022, que aún prevén de momento un PIB en territorio positivo, “aunque en medio de una gran incertidumbre y de riesgos a la baja”. Este teatro de dudas y zozobras, añade la comunicación elaborada por el brazo Ejecutivo de la UE, “no parece garantizar un impulso fiscal generalizado para la economía en 2023”.

“La política fiscal debería combinar un aumento de la inversión con el control del crecimiento del gasto corriente primario financiado por el Estado, permitiendo al mismo tiempo el funcionamiento de los estabilizadores automáticos y proporcionando medidas temporales y específicas para mitigar el impacto de la crisis energética y proporcionar ayuda humanitaria a las personas que huyen de la invasión rusa de Ucrania”, aconseja la Comisión.

España, según el documento de recomendaciones fiscales, se encuentra en el grupo de **países que siguen experimentando desequilibrios** junto a otros seis Estados miembro (Alemania, Francia, Países Bajos, Portugal, Rumanía y Suecia). Bruselas relaciona las “vulnerabilidades” españolas “con la elevada deuda externa, pública y privada, en un contexto de alto desempleo”.

En 2021, la relación entre la deuda y el PIB retomó en este país la tendencia a la baja observada antes de la pandemia “y se prevé que siga bajando este año y el próximo”, asevera el texto. A pesar de que se registra un “pequeño superávit”, prosigue, **“la deuda privada sigue siendo más elevada** que antes de la crisis de Covid-19”. Y aunque los préstamos morosos siguieron disminuyendo, permanecen “algunos riesgos”, sobre todo en sectores vinculados al gran consumo de energía y a los afectados previamente por la pandemia.

Bruselas reconoce que el desempleo comenzó a disminuir de nuevo en 2021, pero alerta de **la segmentación del mercado de trabajo** y del desempleo juvenil, que se mantienen en cotas altas. Pero mantiene la fe: *“Las reformas pasadas y recientes del mercado de trabajo y la continuación de la aplicación del plan de recuperación ayudarán a abordar las vulnerabilidades restantes de España”.*

En su informe sobre el cumplimiento de las reglas de déficit y deuda, la Comisión considera que **España ha realizado un “esfuerzo suficiente”** para alcanzar su senda de reducción del déficit a lo largo del 2021, pero echando la vista al horizonte ve “elevados riesgos” y nubarrones negros **avercinarse en el medio plazo**, con ratios de deuda superiores a los del 2021 (era del 118,4% del PIB a finales del año pasado): *“Según las proyecciones estadísticas, que simulan una amplia gama de posibles perturba-*

ciones temporales de las variables macroeconómicas, es probable que el ratio de deuda sea mayor en 2026 que en 2021”, advierte el informe.

Bruselas también advierte de otros riesgos a largo plazo: *“La vinculación de las pensiones a la inflación aumentará el gasto en pensiones”*, asegura el informe, que acompaña las recomendaciones. Por este motivo, *“la introducción de medidas compensatorias que habrán de adoptarse en 2022 en el marco del plan de recuperación es necesaria para mitigar los riesgos para la sostenibilidad fiscal a largo plazo”*, añade el informe, tocando un punto sensible que Bruselas y Madrid negocian en estos momentos, y sobre el que **el Ejecutivo comunitario mantiene aún ciertas dudas.**

“La invasión rusa no solo está produciendo enorme sufrimiento humano, que es nuestra principal preocupación”, ha dibujado en la comparecencia de este lunes el comisario europeo de Economía, Paolo Gentiloni. *“Sino también un shock severo de energía, mercados alimentarios, cadenas de suministro industriales, inflación del combustible y debilitamiento de la confianza de consumidores e inversores”.* El italiano ha abogado por la extensión en el tiempo de la cláusula general de escape para permitir que las capitales puedan “reaccionar rápidamente” a través de sus herramientas fiscales “estos tiempos altamente impredecibles”.



Imagen: Escuela de Negocios y Dirección

EL GOBIERNO ACEPTA LAS REBAJAS AL IMPUESTO DE SOCIEDADES PARA SALVAR LOS PLANES DE PENSIONES

Fuente: El Mundo

José Luis Escrivá ha obtenido luz verde del Ministerio de Hacienda para incluir incentivos fiscales a las empresas en los nuevos planes de pensiones y empleo. El Gobierno se apoya en la oposición para sacar adelante una reforma que aún no dispone de respaldo parlamentario.

La perspectiva de un fracaso en el Congreso en la tramitación del proyecto de ley para el impulso de los planes de pensiones de empleo ha movido al Gobierno a apoyarse en la oposición para salvar uno de los hitos en la reformas del sistema de pensiones comprometida con Bruselas.

La ponencia celebrada en el Congreso para transaccionar enmiendas ha sido apurada hasta el final por el Gobierno, que no ha cedido hasta última hora a las peticiones que le planteaban PP y Ciudadanos para aprobar la norma que regulará estos sistemas de prevención complementarios. Con todo, el PP exige aún que la retirada de los incentivos fiscales a los planes de pensiones individuales **se realicen en un periodo transitorio**, algo a lo que no ha accedido Hacienda, con lo que el apoyo de este grupo sigue en el aire.

La relevancia de estos incentivos fiscales radica en que sin ellos las empresas veían complicado que despegaran los planes de pensiones proyectados por el Gobierno para cubrir hasta a un 80% de los trabajadores afiliados y alcanzar un patrimonio de hasta 100.000 millones de euros. Estos planes de pensiones están pensados para **complementar las futuras prestaciones contributivas** que pagará la Seguridad Social y que -a falta de que se complete la reforma del sistema- **podrían no ser tan generosas como lo son actualmente**.

De hecho, ya antes de que se tramite la norma el sector de la construcción firmó hace unas semanas

un preacuerdo de convenio colectivo que incluyó un **plan de pensiones y empleo para 1,3 millones** de trabajadores. La Confederación Nacional de la Construcción (CNC) advirtió no obstante de que sin la aprobación de incentivos en el Impuesto de Sociedades el primer plan de pensiones fruto de la nueva norma peligraría.

Es en este punto donde la oposición ha hecho valer sus votos frente a una coalición de apoyo al Gobierno muy dividida. Finalmente, el compromiso del Gobierno ha sido asumir la enmienda 41 planteada por el diputado popular Tomás Cabezón por la que se fijan "deducciones por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial". Ciudadanos, por su parte, había planteado unas deducciones muy superiores, del 15%. María Muñoz celebró "haber hecho rectificar" al Gobierno. "Incluirá nuestras mejores en los planes de pensiones de empleo", señaló en referencia a los incentivos y la supresión del derecho de veto del Gobierno en las inversiones de los fondos.

Las deducciones **han sido aceptadas en el último momento** por el Ministerio de Hacienda, que negaba estar interesado en aplicarlas, poniendo en peligro la aprobación de la reforma planteada por José Luis Escrivá, ministro de Seguridad Social.

Escrivá dedicó mucho tiempo a alinear intereses en el Congreso, en el Gobierno y con los agentes sociales, sin éxito. Que el riesgo de estrellarse contra la falta de respaldo por los socios de Gobierno era claro, lo demuestra el hecho de que la ponencia se movió en la agenda en numerosas ocasiones. Los grupos parlamentarios han pedido a Escrivá que, de cara a la tramitación pendiente, ate antes sus apoyos y no eternice el proceso.

La cuota que las empresas podrán deducirse del impuesto de Sociedades **ascenderá al 10% para las contribuciones empresariales** imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros. Por encima de ese nivel salarial, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan al importe de la retribución.



LA INSPECCIÓN DE TRABAJO ENVÍA CARTAS CONTRA EL USO IRREGULAR DE CONTRATOS TEMPORALES

Fuente: Europa Press

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha enviado cartas a **más de 83.600 empresas sospechosas** de estar haciendo un uso irregular de contratos fijos-discontinuos y de contratos temporales, según fuentes del Ministerio de Trabajo consultadas por Europa Press.

El secretario de Estado de Empleo, Joaquín Pérez Rey, avanzó hace unos días que la Inspección iba a proceder al envío de estas cartas para asegurar el cumplimiento de las condiciones de trabajo por parte de empresas de sectores vinculados a la estacionalidad. En concreto, según las fuentes consultadas, se va a proceder al **envío de tres remesas de cartas**, dirigidas a más de 83.600 empresas y que afectan a 199.800 trabajadores.

La **reforma laboral**, que entró plenamente en vigor el pasado 30 de marzo, establece que el **contrato de trabajo ordinario es el indefinido** y que sólo pueden hacerse contratos temporales con causas muy tasadas: por circunstancias de la producción y por sustitución de otro trabajador con reserva de puesto de trabajo.

El primero sólo puede concertarse por incrementos ocasionales imprevisibles de la producción u oscilaciones de la demanda, por un **tiempo máximo de seis meses**, ampliables a **doce** si así lo establece el convenio colectivo sectorial de turno. Esta causa **podrá emplearse en situaciones previsibles**, como las campañas de Navidad o agrícolas, por un periodo máximo de 90 días al año no consecutivos. En este tiempo, las empresas pueden realizar contratos temporales con **causas que, aun siendo previsibles**, tengan una duración reducida y limitada.

De esta forma, se expulsa de la legislación laboral el **contrato por obra o servicio**, que permitía temporalidades que en algunas ocasiones llegaban a los cuatro años.

El contrato temporal por sustitución puede celebrarse 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 puede exceder de tres meses.

MULTAS DE HASTA 10.000 EUROS POR CONTRATACIÓN TEMPORAL IRREGULAR.-

Con esta reforma, el contrato de obra **en la construcción pasa a ser indefinido** y cuando finalicen las tareas de la obra para la que ha sido contratado un trabajador, la empresa está obligada a **recolocarlo en otra obra o formarle**.

Los sectores que estacionalmente recurren a contratos temporales **tienen que utilizar** a partir del pasado 30 de marzo **el contrato fijo-discontinuo**, que tienen los mismos derechos que el resto de indefinidos.

Asimismo, la norma reduce a **18 meses en un periodo de 24 meses** el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido, frente a los 24 meses en un periodo de 30 meses vigente anteriormente.

El incumplimiento de las normas que regulan la contratación temporal llevará a que **el trabajador sea considerado indefinido**. Con la reforma, las sanciones por el uso fraudulento de la contratación temporal se han elevado desde un máximo de 8.000 euros a un máximo de 10.000 euros y se aplican por cada situación fraudulenta y no por empresa, como ocurría anteriormente.



CADA ESPAÑOL GASTARÁ 200 € MÁS EN ALIMENTOS POR LA SUBIDA DE PRECIOS

Fuente: Burgos Conecta

Los precios de los alimentos agrícolas subieron un 31% en 2021 y lo harán otro 23% en 2022 debido al **incremento generalizado de los costes** de los combustibles, la electricidad y los fertilizantes motivado por la pandemia primero y **la guerra de Ucrania** después. Y esto repercute directamente en el precio de los alimentos de los europeos, que tendrán que desembolsar 243 euros más de media frente a 2021 por la misma cesta de la compra, según los datos del informe 'European food inflation' de Allianz.

En España la problemática es la misma que en el resto de Europa, aunque los datos de Allianz revelan que la cesta de la compra se encarecerá menos que la de los europeos. En concreto, 200 euros extra este año **por los mismos alimentos**. Todo debido a que a los años de bajo rendimiento agrícola se ha sumado la invasión rusa de Ucrania, que no solo afecta al suministro de alimentos básicos como el trigo o el aceite, con su correspondiente efecto en los precios de los productos alternativos.

En total, los europeos gastan 2.287 euros al año en alimentación, mientras que en nuestro país el importe se reduce a 2.100 euros, una cifra que **subirá hasta los 2.300 por el incremento de precios**.

Y la situación podría ir a peor ya que los precios de venta al público de los alimentos aún no están reflejando en la misma proporción el aumento de los costes de las materias primas de los últimos 18 meses. El informe indica que los productores de alimentos y bebidas de la zona euro ya han **incrementado sus precios en un promedio del 14%** desde principios de 2021. Y en los supermercados, los aumentos de precio más significativos han sido el de los **aceites (+53%)**, las harinas (+28%) y la pasta (+19%), pero el promedio es un ajuste de solo el 6%, lo que significa que los minoristas no han trasladado al consumidor final ni la mitad del incremento de precios de los productores.

Allianz explica que los episodios de alta inflación del pasado muestran que los precios minoristas se ajustan a los precios de producción «con cierto retraso». Es decir, que la alta inflación unida al descenso del volumen de ventas en las tiendas tras la pandemia añadirán presión a la rentabilidad de los negocios, lo que probablemente se traduzca en un «incremento de los precios finales para el consumidor», indican.

Este aumento de los precios de los alimentos, que se suma a un aumento generalizado del coste de la vida (combustible, electricidad, alquileres, alimentos que se consumen fuera del hogar, etc.), «reaviva los debates sobre posibles ayudas sociales para aliviar la carga de los hogares más vulnerables», incide el informe.



Foto: Las Razón

LA FIRMA DE HIPOTECAS ALCANZA EN MARZO SU MAYOR CIFRA EN 11 AÑOS

Fuente: Europa Press

El número de hipotecas constituidas sobre viviendas aumentó un 18% el pasado mes de marzo respecto al mismo mes de 2021, hasta sumar **43.378 préstamos**, la cifra más alta desde febrero de 2011 y la mayor en un mes de marzo desde 2010, cuando se firmaron más de 54.000 hipotecas. Según los datos difundidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE), con el avance de marzo, que amplía en más de tres puntos el registrado en febrero, la firma de hipotecas sobre viviendas encadena 13 meses de ascensos interanuales consecutivos. El importe medio de las hipotecas constituidas sobre viviendas **aumentó un 6,5% interanual** en el tercer mes del año, hasta los **145.715 euros**, mientras que el capital prestado creció un 25,6%, hasta los **6.320,8 millones de euros**, su cifra más elevada desde febrero de 2020, justo antes de que se declarara la pandemia del Covid.

Por comunidades autónomas, las que registraron un mayor número de hipotecas constituidas sobre viviendas en marzo de 2022 fueron Andalucía (8.966), Cataluña (7.545) y Madrid (7.308). Asimismo, las regiones en las que se prestó más capital para la constitución de hipotecas sobre viviendas fueron Madrid (1.604,5 millones de euros), Cataluña (1.245,8 millones) y Andalucía (1.097,4 millones). En todas las comunidades se firmaron en marzo más hipotecas sobre viviendas que en el mismo mes de 2021, salvo en Galicia, donde bajaron un 3,9%. Los mayores aumentos se dieron en La Rioja (+55,2%), Aragón (+51,4%), Canarias (+37,6%) y Baleares (+36,8%), y los más moderados se registraron en Comunidad Valenciana (+2,6%) y Asturias (+3,9%).

En el primer trimestre del año el número de hipotecas para comprar vivienda se ha incrementado un 20,2%, mientras que el capital prestado ha subido un 29,4%. En tasa intermensual (marzo sobre febrero), las hipotecas sobre viviendas se dispararon un 18,7%, mientras que el capital prestado se incrementó un 22%. En ambos casos son sus mayores repuntes en un mes de marzo de los últimos cinco

años. En el tercer mes del año, el tipo de interés medio para el total de préstamos hipotecarios se situó en el 2,56%, con un **plazo medio de 24 años**. En el caso de las viviendas, el interés medio fue del **2,53%**, por encima del 2,47% de un año antes, con un plazo medio de 25 años. El 27,3% de las hipotecas sobre viviendas se constituyeron el pasado mes de marzo a tipo variable, mientras que el 72,7% se firmaron a tipo fijo, uno de los valores más altos de la serie (en febrero este porcentaje alcanzó un máximo histórico del 73,8%). Con el de marzo, ya son **tres los meses consecutivos** en los que las hipotecas que se suscriben a tipo fijo superan el 70%.

El tipo de interés medio al inicio fue del 2,15% para las hipotecas sobre viviendas a tipo variable y del 2,68% en el caso de las de tipo fijo.

El total de fincas hipotecadas se eleva casi un 17%

De acuerdo con los datos del organismo estadístico, el número de hipotecas sobre fincas rústicas y urbanas (dentro de éstas últimas se incluyen las viviendas) aumentó un 16,7% en marzo de 2022 respecto al mismo mes de 2021, hasta un total de 57.760 préstamos.

El capital de los créditos hipotecarios concedidos avanzó un 20,1% en el tercer mes del año, hasta superar los 8.907 millones de euros, en tanto que el importe medio de las hipotecas constituidas sobre el total de fincas subió un 2,9% y sumó 154.223 euros.

BAJAN LAS HIPOTECAS QUE CAMBIAN DE CONDICIONES.- El pasado mes de marzo un total de 16.991 hipotecas cambiaron sus condiciones, cifra un 39,9% inferior a la de igual mes de 2021. Atendiendo a la clase de cambio en las condiciones, se produjeron 13.934 novaciones (o modificaciones producidas con la misma entidad financiera), con un descenso anual del 41,4%. El número de operaciones que cambiaron de entidad (subrogaciones al acreedor) fue de 2.451, un 30,7% menos que en marzo de 2021. Por su parte, en 606 hipotecas cambió el titular del bien hipotecado (subrogaciones al deudor), un 36,5% menos que un año antes. De las 16.991 hipotecas con cambios en sus condiciones, el 24,4% se deben a modificaciones en los tipos de interés. bajó dos décimas.

SUBEN UN 21% LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR ERES

Fuente: Europa Press

El número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo (ERE) autorizados por las autoridades laborales o comunicados a las mismas **augmentó un 21% en marzo** en relación al mismo mes del año anterior, hasta **sumar 56.798**, según datos provisionales del Ministerio de Trabajo recogidos por Europa Press. Del total de trabajadores afectados, 44.786 se vieron inmersos un procedimiento de suspensión de contrato, un **41,8% más que en marzo del año pasado**, en tanto que 10.220 trabajadores tuvieron que reducir su jornada, un **3,4% más**. Por contra, los trabajadores afectados por despidos colectivos **se redujeron un 67,2%** en el tercer mes del año, hasta un total de 1.792.

De los casi 57.000 trabajadores que estaban en ERE en marzo, el 5% estaban afectados por procedimientos originados **por causa de fuerza mayor** y el 95% lo estaban por procedimientos de regulación derivados de **causas económicas, técnicas, organizativas** y de producción (ETOP). Mientras los primeros se redujeron un 81,4% respecto a marzo de 2021, los provocados por causas ETOP se dispararon un 70,3%. El Ministerio precisa que cuando un procedimiento afecta a varios centros de trabajo ubicados en provincias distintas, se computa en la estadística un procedimiento por cada provincia. Además, si una empresa comunica trabajadores afectados en distintos meses, se computa un procedimiento por cada mes.

LA INDUSTRIA DUPLICA LOS TRABAJADORES CON SUSPENSIÓN DE CONTRATO.- Del total de trabajadores que se vieron afectados por despidos colectivos en marzo, más de la mitad, **el 56,9%, pertenecían a la industria**. En concreto, este sector, muy afectado por la falta de suministros, sumó 32.323 afectados por ERE, un 83,5% más que en marzo de

2021. La mayor parte de los trabajadores inmersos en un ERE dentro de la industria pertenece a la industria manufacturera (32.039), en tanto que 265 trabajan en industrias extractivas. Los primeros han subido un 83,1% en relación a marzo de 2021, mientras que los afectados por ERE en las industrias extractivas se han triplicado (+208,1%).

Por su parte, **el sector servicios registró en marzo 23.524** trabajadores afectados por ERE, un 17,1% menos que en igual mes del año pasado, mientras que **la construcción sumó 890 afectados** por regulaciones de empleo, un 4,7% más. En la agricultura, hubo 61 empleados en un ERE durante el mes de marzo, un 30,7% menos.

Por tipo de ERE, la industria multiplicó por más de dos la cifra de trabajadores afectados por suspensiones de contrato (+120%) en comparación con marzo de 2021, en tanto que la construcción la elevó un 15,8%. En todos los sectores descendió el volumen de despidos colectivos en dos dígitos y sólo los servicios incrementaron el número de afectados por reducciones de jornada (+21,3%).

LA COMUNIDAD VALENCIANA LIDERA LOS AFECTADOS POR ERES.-

Por comunidades autónomas, las que registraron en marzo un mayor número de trabajadores afectados por regulaciones de empleo fueron **Comunidad Valenciana (11.005)**, Madrid (8.475) y Andalucía (7.256), mientras que las menores cifras de afectados se dieron en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (19 sumando ambas), Extremadura (270), Cantabria (422) y La Rioja (435). Los trabajadores afectados por ERE se incrementaron en marzo en diez comunidades autónomas y bajaron en siete, especialmente en Murcia (-89,7%) y La Rioja (-51%). Entre los repuntes, los más significativos correspondieron a Galicia y Canarias, que multiplicaron por más de cinco la cifra de afectados respecto a marzo de 2021. En el caso de Canarias, el dato sólo incluye los ERE comunicados a la Dirección General de Trabajo, no los de ámbito autonómico y provincial



LA RUPTURA TOTAL DEL COMERCIO CON RUSIA RESTARÍA A LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

Fuente: El País

El Banco de España calcula que el PIB podría perder **entre un 0,8% y un 1,4% por el corte del suministro energético** y otro **0,7%** adicional por el cierre de las **relaciones comerciales**. La inflación podría subir entre 0,8 y 1,7 puntos porcentuales

Poner números a un escenario hipotético es una tarea harto complicada. Por muy sofisticado que sea el análisis, los imponderables son muchos. Ya pasó que el impacto económico del Brexit fue menor y mucho más gradual de lo anticipado. **Moscú está aguantando las sanciones** algo mejor de lo que se había vaticinado, con el rublo ahora subiendo y el superávit con el exterior disparado. No obstante, es importante intentar cuantificar a qué nos enfrentamos **si se deciden cortar las relaciones con Rusia**. El Banco de España ha calculado cuánto supondría para la economía española desconectarse del suministro energético ruso. Pese a la menor exposición que otros países europeos, **el daño sería considerable: entre un 0,8% y un 1,4%** a lo largo del primer año e iría descendiendo en función de la capacidad de sustitución de las importaciones energéticas. A esta pérdida habría que añadir otro 0,7% por el cierre total de los canales comerciales. Y todas estas tensiones harán que **la inflación pudiera aumentar entre 0,8 y 1,7 puntos porcentuales**.

Se trata de una pérdida de producción mucho menor que la sufrida durante la crisis financiera, cuan-

do entre 2008 y 2013 se esfumaron nueve puntos porcentuales de PIB. O con la pandemia, cuya contracción alcanzó el 10%. Aun así, **en euros serían entre unos 9.000 millones y 25.000 millones**. Dado que las previsiones aún pronostican que la economía española crecerá en torno a un 4%, la interrupción no sumiría a España en la recesión al restar en el peor de los casos un 2,1%. El organismo supervisor explica que la guerra de Ucrania ya está afectando a la economía española al producir un **encarecimiento de las materias primas**, reducir los flujos comerciales y aumentar la incertidumbre, lo que a su vez puede lastrar las decisiones de consumo e inversión. Incluso, añade, podría acabar generando un **endurecimiento de las condiciones financieras**.

Todos estos efectos adversos podrían además verse agravados por una escalada de las tensiones que condujese a una interrupción del suministro de energía de Rusia a Europa, ya sea por una prohibición comunitaria o por un corte impuesto por Moscú. **La producción rusa supone el 18% del gas y carbón** que se consume en la UE y el 9% del petróleo. En el caso de España, estos porcentajes bajan a números más pequeños: el 3% y el 2,5%, respectivamente. Y al impacto por esta exposición habría que sumar el aumento en los costes energéticos que se propagaría por las cadenas de producción globales. Mientras que el impacto sobre la economía española sería de entre un 0,8% y un 1,4% solo por el corte de suministros energéticos, para Alemania alcanzaría cotas bastante mayores y estaría entre el 1,9% y el 3,4%, calcula el Banco de España. Por su parte, el Bundesbank ya calculó hace poco que el efecto anualizado de una restricción de las importaciones energéticas rusas rondaría el 4%, abocando a la economía germana a la recesión.



Para Francia el golpe sería de entre el 1,2% y el 2%, según las estimaciones del Banco de España. Y para Italia se situaría entre el 2,3% y el 3,9%.

“Estos valores deben considerarse como impactos a corto plazo y cuya magnitud iría reduciéndose según aumentase la capacidad de sustitución de las importaciones energéticas rusas”, advierte el documento. Dependerá del horizonte temporal que se tome o de las reservas que se hayan conseguido acumular. Habría efectos directos al encarecerse la producción que precisa esos insumos energéticos, e indirectos al trasladarse entre sectores por las relaciones entre clientes y proveedores. En todo caso, a corto plazo, recuerda, la capacidad de reemplazar **los productos energéticos rusos es “limitada”**. El Banco de España incluso se atreve a dar cual sería el escenario más probable para España: una pérdida del 1,1% de PIB y un incremento de la inflación de 0,9 puntos porcentuales.

El golpe se notaría mucho más en sectores como el **transporte, la industria de metales básicos** o la química. Por el contrario, sería más reducido en los servicios. Y habría un daño adicional por el cese com-

pleto de las relaciones comerciales con Rusia, si bien su magnitud sería mucho menor que por la suspensión de materias primas energéticas, señala el informe del supervisor. El cierre comercial total añadiría un 1,8% de pérdida de PIB para la UE. Y para España sería del 0,7%.

En estos momentos la UE ya se está planteando imponer un embargo a dos tercios del petróleo ruso. El supervisor español subraya que no es lo mismo suspender el comercio de gas que el de petróleo: las alternativas para reemplazar el crudo ruso son mayores que para el gas, donde Rusia tiene una posición dominante a través de sus gasoductos. En el mercado petrolífero hay una mayor competencia, recalca el banco. Además, el gas se usa de forma más intensa en las industrias situadas al principio de la cadena productiva, mientras que el crudo se utiliza más en los sectores al final de la cadena o entre los consumidores. De ahí que el gas tenga un mayor impacto al propagarse a lo largo de la cadena de producción, señala el organismo supervisor. Este supondría aproximadamente un 70% del golpe estimado y el petróleo, en torno a un 30%.

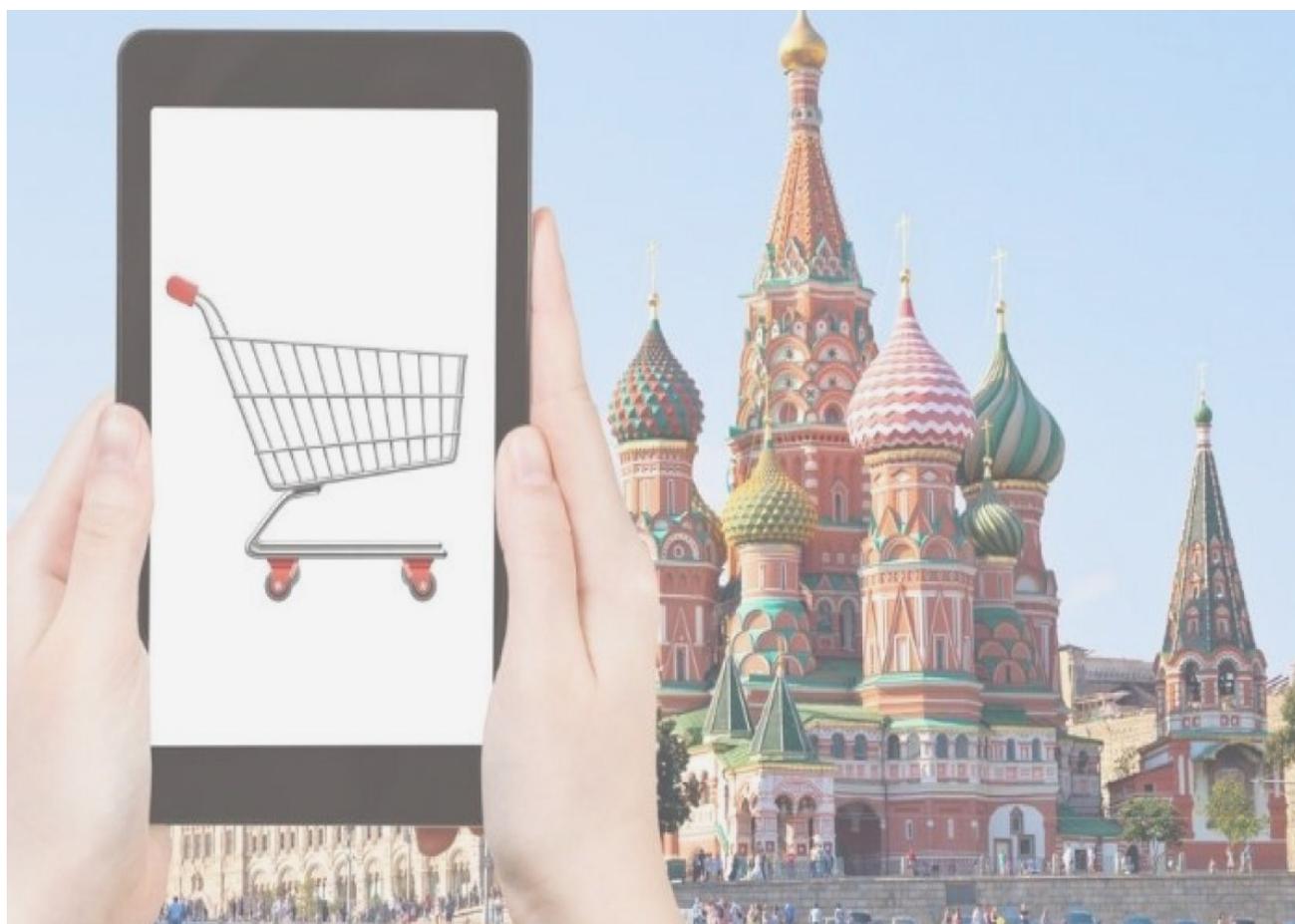


Foto: Marketing 4 Ecommerce

LA RENTABILIDAD DE LOS DEPÓSITOS BANCARIOS DEJA MUCHO QUE DESEAR

Fuente: El País

La inminente subida de los tipos de interés reactiva una mini guerra del pasivo, aunque los grupos más grandes del mercado no piensan mover ficha aún.

Familias y empresas tienen, según los últimos datos del Banco de España al cierre de marzo, **cerca de 1,3 billones de euros en depósitos**. Depósitos que, salvo muy escasas excepciones, hoy tienen una **rentabilidad financiera del 0%**. En realidad, si se tiene en cuenta la inflación, que refleja la pérdida de valor del dinero, su rendimiento real es del -8,3% (IPC en abril en tasa interanual).

En las últimas semanas, algunas entidades como Deutsche Bank, Pibank, EBN Banco o Renault Bank han subido ligeramente el tipo de interés de sus depósitos. El banco alemán paga un 0,15% TAE a 12 meses; un 0,4%, a 18 meses, y un 0,6%, a 24 meses. Para saldos entre 3.000 y hasta 100.000 euros tiene, también, una comisión de cancelación anticipada del 1%. Por su parte, Pibank, la plataforma online del Banco Pichincha, remunera al 0,5% TAE (desde el 0,25% anterior) el ahorro a 12 meses hasta un máximo de cinco millones de euros y siempre y cuando, para cobrar los intereses, se abra igualmente la Cuenta Ahorro. En el caso de los depósitos Sinycon Plus de EBN Banco ofrecen, a partir de 10.000 euros, un 0,3% TAE a 12 meses; 0,5%, a 18 meses; 0,65%, a 24 meses, y 0,7% a 36 meses. La entidad también comercializa un depósito al 1% a 12 meses combinado con fondos de inversión o gestión de carteras a partir de 20.000 euros.

Por último, el banco de ahorro de RCI Bank and Services España, financiera del grupo automovilístico francés Renault, tenía abierta hasta el pasado 26 de mayo la suscripción de su Depósito Tú+ al 0,7% TAE a 24 meses. Ninguno de los grandes bancos españoles ha hecho movimiento alguno al respecto. Y no es baladí, teniendo en cuenta que CaixaBank, Santan-

der, BBVA, Sabadell, Bankinter, Unicaja, Abanca, Kutxabank, Cajamar e Ibercaja (los 10 mayores) acaparan en sus balances **más del 85% de los depósitos totales**. Fuentes del Santander aseguran: “Al menos por el momento no vamos a hacer ningún cambio en nuestra política de remuneración de depósitos”.

Desde Bankinter explican: “No nos planteamos en este momento modificar los tipos de sus depósitos” entre otras razones porque aún “no se ha producido una subida de tipos por parte del Banco Central Europeo (BCE)”. Más de lo mismo, por ejemplo, en Ibercaja, señalan: “Teniendo en cuenta que desde 2019 el coste de los depósitos es del 0,5% y que vivimos tiempos de gran incertidumbre, no nos planteamos nada más allá de pequeños cambios”. CaixaBank, reconoció en su último Investor Day que no habrá lanzamientos generales de depósitos, sino que más bien su oferta comercial se gestionará caso a caso.

BONOS A CORTO PLAZO.- Al margen de lo que ofrecen las entidades, en el mercado de renta fija empiezan a aparecer bonos a relativamente corto plazo (en torno a los dos años) con rentabilidades moderadamente atractivas, por encima del 1,5%, para tratar de “tentar”, según explican los expertos, a inversores conservadores. Los emisores son empresas de buena solvencia tipo Telefónica, Santander, CaixaBank o Mapfre. Hay rendimientos superiores en otros activos de renta fija, pero incorporan algo más de riesgo, bien por moneda en la que están denominados, bien por su calidad crediticia. El problema radica, continúan los expertos consultados, en que en estos momentos “la visibilidad en los mercados financieros es nula”. Hay incertidumbres sobre la evolución de la inflación, sobre la respuesta que darán a ésta los bancos centrales en su política de tipos de interés, en la capacidad de China de controlar la pandemia de la covid, en la marcha de la guerra de Ucrania y, así, un largo etcétera. “Es como si estuviéramos en medio de un gran océano nublado y no supiésemos qué dirección tomar. A la derecha, se atisba la moderación en los precios y la recuperación económica; a la izquierda, todo lo contrario”, concluyen estas fuentes.



LOS FONDOS EUROPEOS NO DESPEGAN: SÓLO SE HA DESEMBOLSADO UN 2,5% DE LO PREVISTO PARA TODO 2022

Fuente: El Mundo

Pedro Sánchez, presidente del Gobierno, y Úrsula von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea, tras la reunión extraordinaria del Consejo Europeo. Aunque la vicepresidenta primera, Nadia Calviño, había prometido "velocidad de crucero" en el despliegue de los fondos europeos Next Generation este año, lo cierto es que entre enero y marzo de este ejercicio **el Ejecutivo sólo ha hecho pagos por valor de 682,8 millones** de euros, del total de 26.900 millones que están presupuestados para el año.

Según las Estadísticas de Ejecución del Presupuesto publicadas por la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) con datos hasta marzo de 2022, la Administración ha desembolsado en pagos en el primer trimestre del año sólo un 2,5% del total presupuestado para el ejercicio. Esa es la cantidad que en el primer trimestre han recibido realmente empresas privadas, beneficiarios y, sobre todo, entidades públicas destinatarias.

En concreto, 477,1 millones de euros han sido adju-

dicados por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agencia Urbana -la mayoría **destinados a la construcción de viviendas de alquiler social** y edificios eficientes-, 172 millones han sido desembolsados por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo -para **transformar el modelo turístico hacia la sostenibilidad** con un plan de trabajo en destinos-, y 12 millones han ido al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación -de los cuales 10 son para el Fondo Español de Garantía Agraria-. Otros organismos que han recibido pagos con cargo a los fondos Next Generation han sido el **Ministerio de Sanidad, con 6,6 millones** para digitalización; el Ministerio de Educación y Formación Profesional, con 5,17 millones -la mayoría para la innovación e internacionalización de la FP-; **Defensa, con 5 millones** para el Centro Nacional de Inteligencia (CNI); Igualdad, 1,7 millones para el plan 'España te protege contra la violencia machista' y Asuntos Económicos, 1,6 millones, para modernización y digitalización.

Aunque inicialmente los fondos presupuestados ascendían a 26.900 millones de euros, el Ejecutivo ha modificado el presupuesto y **ahora asciende a 27.920 millones de euros** para el conjunto del año. Si el ritmo actual de desembolsos se mantuviera todo el año, el volumen de dinero inyectado en la economía real sería a cierre de año de 2.728 millones de euros, sólo un 10% del total.



Foto: La Moncloa

Pese a que el dinero que ha llegado a la economía real es poco, la Administración ha autorizado gastos por valor de 7.040,9 millones de euros hasta marzo (un 25,2% del presupuesto anual), ha comprometido gastos por valor de 4.389 millones de euros a proyectos concretos (15,7% del total) y ha reconocido obligaciones netas por 1.315 millones de euros. **El volumen de pagos, no obstante, es de 682 millones** y la propia IGAE admite que el porcentaje de realización (obligaciones netas frente a crédito total) es de sólo un 4,7%.

FALTA TRANSPARENCIA.-

En 2021 el Gobierno había presupuestado créditos totales con cargo a los fondos Next Generation por **valor de 24.198 millones de euros**, pero los pagos realizados en el ejercicio **sólo fueron de 11.000 millones**. Esto supone que quedaron 13.198 millones pendientes de ser distribuidos.

Las autorizaciones, no obstante, ascendieron a 22.128 millones; los compromisos, a 20.977 millones; y las obligaciones reconocidas, a 20.044 millones.

Pese a que 11.000 millones sí se desembolsaron, se desconoce cuántos llegaron a la economía real, ya que este volumen **incluye transferencias a otras administraciones** (principalmente comunidades autónomas). Por esta razón el impacto de estos fondos en el Producto Interior Bruto (PIB) fue "casi nu-

lo", según la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF).

El propio Ejecutivo ha reconocido en más de una ocasión que no puede conocer en tiempo real cómo gastan el dinero las autonomías o a qué ritmo licitan y la AIReF, por su parte, le ha pedido varias veces que sea más transparente con las cifras.

"Resulta necesario un **esfuerzo de transparencia y coordinación** entre todos los ámbitos de las Administraciones Públicas para hacer accesible la información requerida en el marco de la comunicación de la Comisión Europea de fecha de 2 de marzo de 2022. En particular, esta información hace referencia a la ejecución de los fondos del Plan de Recuperación en términos de contabilidad nacional a lo largo del horizonte del programa de estabilidad, lo que resulta de elevada utilidad a la hora de valorar su impacto", recomendaba la autoridad en su último informe.

En respuesta a la AIReF publicada, Hacienda argumenta precisamente que en las Estadísticas de ejecución del presupuesto de la IGAE se da cumplimiento a la obligación del artículo 135 de la Ley General Presupuestaria de poner a disposición de las Cortes Generales la información sobre ejecución, en la que se incluye información sobre la ejecución del Plan de Recuperación a 31 de marzo de 2022.



Foto: El Economista.es

EL PARO BAJA DE LOS TRES MILLONES DE PERSONAS TRAS REDUCIRSE EN 100.000 EN EL MES DE MAYO

Fuente: El País

Las afiliaciones vuelven a colocarse por encima de los 20 millones en el quinto mes del año, y los contratos indefinidos marcan otro récord: 730.427

Las cifras tradicionalmente cambian de apellido, pero rara vez de nombre. Y la última vez que el número de parados alteró su primer dígito fue en noviembre de 2008, desde entonces siempre estuvo por encima de los tres millones de desempleados. Hasta ahora: **el paro se situó en mayo en 2.922.911** personas, el número más bajo en los últimos 14 años, gracias a que cerca de 100.000 parados encontraron trabajo durante el quinto mes del año. El total de afiliados a la Seguridad Social también **creció en 214.000 trabajadores**, y se volvió a colocar, por segundo periodo consecutivo, por encima de los 20 millones (**20.232.723, exactamente**), en términos sin desestacionalizar.

Ni las cicatrices de la pandemia, ni mucho menos la desorbitada subida de los precios como consecuencia de la guerra de Ucrania —que colocó la inflación en mayo en el 8,7%—, parecen capaces de frenar el dinamismo del mercado de trabajo, que ha ido reduciendo progresivamente el número de personas sin empleo desde que comenzó el año (-200.167), ajeno a la incertidumbre del panorama internacional. Cada vez, además, con pasos más largos: la caída con respecto al cómputo de abril fue de 99.512 personas, la más alta en lo que va de año (-3,29%).

En un mes que se ha situado a rebufo de las contrataciones de Semana Santa y en el preludio de la campaña de verano, la mayoría de los contratos se-

llados en mayo se siguieron realizando en el **sector servicios** (1.176.030), seguido de la **agricultura** (200.047), **la industria** (168.738) y **la construcción** (95.780). Que las últimas festividades cayeran en el tramo final del mes de abril (del 10 al 17) ha derivado en que los contratos que se efectuaron entonces se hayan extendido a mayo, y puedan alargarse hasta la campaña de verano, que apunta a registros récord.

Según analizó José Luis Escrivá, ministro de Seguridad Social, esta impermeabilidad se debe a que los agentes económicos *“se están tomando las perturbaciones de la guerra y de los precios energéticos como un episodio temporal y transitorio”*. Una valoración a la que se sumó María Jesús Montero, ministra de Hacienda: *“Después de una pandemia y de las consecuencias económicas de una guerra, que el mercado laboral tenga este comportamiento, habla bien claro de que la economía sigue creciendo, que es robusta, y que entre todos estamos logrando sostener al tejido productivo en España. Algo fundamental para el bienestar de los españoles y la economía”*.

La merma del desempleo se da, inevitablemente, por el incremento del número de contratos. En **mayo se firmaron 1.640.595** relaciones laborales (190.502 más que en abril), **de las cuales 730.427 fueron de carácter indefinido**, la cifra más elevada de la serie, y una variable que no ha parado de crecer desde la entrada en vigor de la reforma laboral. De estos contratos, **291.308 eran a tiempo completo**, 264.524 fijos discontinuos y 174.595 a tiempo parcial.

A pesar de la predominancia de las dos últimas modalidades, el acumulado de contratos indefinidos a jornada completa entre los meses de enero y mayo llega a los 1.156.558, un 133% más que en el mismo periodo de 2021. *“Los datos de mayo nos demuestran que cantidad de empleo y calidad pueden ir de la mano”*, aseguró Joaquín Pérez Rey, secretario de Estado de Empleo.



A pesar de que la caída del paro repercute sobre los distintos colectivos de trabajadores, son, singularmente, **los jóvenes menores de 25 años** quienes han alcanzado las cotas más bajas de desempleo, estableciéndose por debajo de las 200.000 personas (199.920), el nivel más bajo desde que hay registros. Por géneros, sin embargo, **sigue habiendo más mujeres desempleadas que hombres** (1.740.982 frente a 1.182.009), a pesar de que en el último año la reducción del desempleo ha beneficiado especialmente a las mujeres: se registran 460.489 paradas menos.

Con respecto a los datos de abril, todos los sectores productivos adelgazan sus registros en mayo. La mayor rebaja porcentual se dio en agricultura (-5,92%), seguida de la construcción (-4,13%), la industria (-3,18%) y los servicios (-3,02%). Y en cuanto al reparto territorial, **las comunidades insulares** son las que arrojan unos guarismos sobresalientes en reducción de desempleo en el último mes: Baleares lo recortó en un 13,63%, por delante de La Rioja (-6,33%) y Extremadura (-5,20%). En el podio de las afiliaciones, es de nuevo el territorio balear el que ocupa el escalón más alto, con una subida del 9,37% (+48.565).

Según los datos facilitados por el Ministerio de Se-

guridad Social, mayo se cerró con **un incremento de la afiliación de más de 33.000 empleos**, en términos desestacionalizados (esto es, obviando el efecto estacional), siendo el decimotercer mes consecutivo al alza. Y con tanto este último añadido, el nivel de empleo, en estos mismos términos, supera ya en 539.226 trabajadores al de febrero de 2020, el último mes pre-pandemia.

Como con la caída del paro, el crecimiento de la afiliación se ha extendido por todos los sectores, pero ha sido principalmente la **hostelería la que ha presentado un mayor aumento** de la afiliación en mayo, con 83.427 nuevas afiliaciones (+6,22%), por delante la agricultura (+3,46%) y las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (+1,98%).

Esta recuperación de la actividad económica, fruto de la desaparición de las restricciones que la constreñían, también ha permitido que un mes más, y ya van cinco, **la cifra de trabajadores autónomos**, uno de los colectivos más vulnerables, se haya vuelto a incrementar hasta llegar a los 3.343.362 (+10.726). “Con la situación que actualmente están viviendo gran parte de las empresas y autónomos, parece un milagro que continúe esta senda de crecimiento”, analizó Lorenzo Amor, presidente de Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA).



Foto: Eje Prime

LA AGENCIA TRIBUTARIA HA DEVUELTO 4.895 MILLONES DE EUROS DEL IRPF A LOS CONTRIBUYENTES

Fuente: Europa Press

Un total de 7.399.000 contribuyentes han recibido ya la devolución de más de 4.895 millones de euros superados los dos primeros meses de campaña del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de 2021, de manera que ya han sido abonadas el 80,8% de las solicitudes de devolución realizadas por el momento y el 73,4% de los importes a devolver que se han solicitado. Hasta la fecha, la Agencia Tributaria destaca que ha abonado un número equivalente de devoluciones a las pagadas el año pasado en las mismas fechas, pese a que las propias presentaciones con solicitud de devolución descienden ligeramente, un 1,6% en número y un 1,7% en importe.

En paralelo, se han presentado ya más de 2.966.000 declaraciones con resultado a ingresar (+9%) por parte de contribuyentes que han optado por agilizar la presentación, ya que no tienen que realizar los primeros pagos hasta el final de la campaña. En total, ya han presentado su declaración por vías no presenciales 12.990.000 contribuyentes, 164.000 más que el año pasado en las mismas fechas (+1,3%).

En el conjunto de la campaña está prevista la presentación de 21.921.000 declaraciones, un 0,9% más que el año pasado, y de ese total se espera que 14.350.000 den derecho a devolución (dos tercios del total y un 1,1% más que el año anterior) por un importe estimado de 11.122 millones de euros (5,8% más). También se prevén 5.971.000 declaraciones a ingresar (un 1,5% menos), por importe de 13.400 millones de euros.

INTERNET, CANAL PRINCIPAL.- Por vías de presentación, además de la página web de la Agencia Tributaria como canal telemático principal, se han presentado también más de 365.000 declaraciones a través de la aplicación móvil de la Agencia (+1,6%

que el pasado año), de las cuales 264.000 se corresponden con presentaciones 'en un solo clic' y el resto son contribuyentes a los cuales la 'app' ha derivado a la web de la AEAT para realizar alguna modificación y han vuelto a la aplicación para concluir la presentación.

En todo caso, y al igual que el pasado año a estas fechas, la principal alternativa no presencial a la web de la Agencia para presentar la declaración sigue siendo el plan 'Le Llamamos' de confección de declaraciones de Renta por teléfono, para el que ya han pedido cita previa más de 968.000 contribuyentes y de los cuales ya cuentan con su declaración presentada más de 739.000.

El año pasado la campaña concluyó con una cifra récord de más de 1.153.000 declaraciones presentadas por esta vía telefónica (el 70% de todas las declaraciones que se realizaron con asistencia personalizada) que permite atender a los contribuyentes hasta el final de la campaña sin necesidad de desplazamientos y de manera personalizada.

La Agencia Tributaria comenzó el miércoles 1 de junio a atender en sus oficinas a los contribuyentes para la renta. Así, los contribuyentes menos habituados a las nuevas tecnologías cuentan con una alternativa a la asistencia en oficinas, pudiendo acelerar la presentación y, de esta forma, también la devolución que corresponda.

PLAN 'LE LLAMAMOS'.- El funcionamiento es el ya habitual para este servicio: una vez que el contribuyente pide cita (se recomienda la solicitud por internet o mediante servicio automático en el 91 535 73 26, o en el 901 12 12 24) y elige horario de mañana o de tarde, el sistema le propone un día y una hora en la que recibirá la llamada de la Agencia Tributaria. En favor de la propia agilidad del servicio, resulta muy conveniente que el contribuyente tenga disponible la información y documentación necesaria para realizar la declaración cuando le llame la Agencia. Como todos los años, al objeto de mitigar una eventual pérdida de citas en perjuicio del conjunto de los contribuyentes, la Agencia recuerda a los ciudadanos que pueden anular su cita por cualquiera

LA INVASIÓN RUSA PONE A PRUEBA LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN ECONÓMICA DE LA UNIÓN EUROPEA

*Fuente: Actualidad Europea
Junta de Castilla y León*

Las perspectivas de la economía de la UE antes del estallido de la guerra auguraban una expansión prolongada y sólida. Sin embargo, la invasión de Ucrania por parte de Rusia ha provocado nuevas dificultades, justo cuando la Unión se había recuperado de las repercusiones económicas de la pandemia.

Al ejercer nuevas presiones al alza sobre los precios de las materias primas y provocar nuevas perturbaciones de la oferta y un aumento de la incertidumbre, **la guerra está agravando los obstáculos preexistentes** al crecimiento, que antes se esperaba que disminuyeran. Esto ha llevado a la Comisión Europea a **revisar a la baja las perspectivas de crecimiento de la UE**, y al alza las previsiones de inflación.

RALENTIZACIÓN DEL CRECIMIENTO AL AGRAVAR LA GUERRA LOS OBSTÁCULOS PREEXISTENTES.-

Se prevé que el PIB de la UE siga presentando cifras positivas durante el período de previsión, gracias al efecto combinado de las **reaperturas posteriores** al confinamiento y a las firmes medidas políticas adoptadas para **apoyar el crecimiento durante la pandemia**. En concreto, el consumo privado se verá sostenido por la reapertura tras la pandemia de los servicios que entrañan muchos contactos entre personas, un mercado laboral fuerte y que sigue mejorando, una menor acumulación de ahorros y medidas fiscales para compensar el aumento de los precios de la energía. La inversión se beneficiará de la plena aplicación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y del programa de reformas.

Se prevé que el crecimiento del PIB real tanto en la UE como en la zona del euro se sitúe en **el 2,7 % en 2022 y el 2,3 % en 2023**, frente al 4,0 % y el 2,8 % (el 2,7 % en la zona del euro), respectivamente, en las previsiones intermedias de invierno de 2022. La disminución prevista para 2022 debe leerse en el contexto de la dinámica de crecimiento acumulada

por la economía en primavera y verano del año pasado, que añade alrededor de dos puntos porcentuales a la tasa de crecimiento interanual de este año. El aumento de la producción a lo largo del año se ha reducido del 2,1 % al 0,8 %.

El principal choque en las economías mundiales y de la UE es el de **los precios de las materias primas energéticas**. Aunque ya habían subido mucho antes de la guerra desde los bajos niveles registrados durante la pandemia, la **incertidumbre en relación con las cadenas de suministro** ha ejercido una presión al alza sobre los precios y aumentado su volatilidad. Esto se aplica a los alimentos y otros bienes y servicios básicos, lo que entraña una **bajada del poder adquisitivo de los hogares**.

Las perturbaciones de la logística y de la cadena de suministro inducidas por la guerra, así como el aumento de los costes de los insumos en el caso de una amplia gama de materias primas, se añaden a las perturbaciones en el comercio mundial causadas por las drásticas medidas de contención de la COVID-19 que siguen aplicándose en algunas partes de China, las cuales influyen negativamente en la producción.

LOS PRECIOS DE LA ENERGÍA ELEVAN LA INFLACIÓN A MÁXIMOS HISTÓRICOS.-

La inflación ha cobrado impulso desde principios de 2021. Desde el 4,6 % interanual registrado en el último trimestre de 2021 **subió hasta el 6,1 % en el primer trimestre de 2022**. La inflación general en la zona del euro aumentó **hasta el 7,5 % en abril**, la tasa más alta de la historia de la unión monetaria.

Se prevé que la inflación en la zona del euro se sitúe en el 6,1 % en 2022 y que se modere hasta el 2,7 % en 2023. Para el conjunto de 2022, esto representa una considerable revisión al alza en comparación con las previsiones intermedias de invierno de 2022 (el 3,5 %). Se espera que la inflación alcance un máximo del 6,9 % en el segundo trimestre de este año y que se reduzca gradualmente a partir de entonces. En la UE en su conjunto, se prevé que la inflación aumente del 2,9 % en 2021 al 6,8 % en 2022 y que baje al 3,2 % en 2023. El pronóstico es que la inflación básica media supere el 3 % en 2022 y 2023 tanto en la UE como en la zona del euro.

MERCADO LABORAL FUERTE Y QUE SIGUE MEJORANDO.-

El mercado laboral está entrando en la nueva crisis con buen pie. En 2021 se crearon **más de 5,2 millones de puestos de trabajo** en la economía de la UE, que introdujeron a casi 3,5 millones más de personas en el mercado laboral. Además, el número de desempleados disminuyó en casi 1,8 millones de personas. Las tasas de desempleo a finales de 2021 cayeron por debajo de los mínimos históricos anteriores.

Se prevé que las condiciones del mercado laboral sigan mejorando y que **el empleo en la UE aumente un 1,2 % este año**, aunque esta tasa de incremento anual se ve estimulada por el fuerte impulso registrado en el segundo semestre del año pasado. Se espera que **las personas que huyen de la guerra en Ucrania** hacia la UE accedan a los mercados laborales solo de forma gradual, con efectos tangibles que solo serán visibles a partir del próximo año.

Se pronostica que las tasas de desempleo seguirán disminuyendo, hasta el 6,7 % este año y el 6,5 % en 2023 en la UE y hasta el 7,3 % y el 7,0 % en 2022 y 2023, respectivamente, en la zona del euro.

LOS DÉFICITS PÚBLICOS SIGUEN DISMINUYENDO, PERO AUMENTAN LOS COSTES RELACIONADOS CON LA GUERRA.-

A pesar de los costes de las medidas para paliar el impacto de los elevados precios de la energía y para apoyar a las personas que huyen de Ucrania, se prevé que el **déficit público agregado en la UE siga disminuyendo** en 2022 y 2023, a medida que se sigan retirando las medidas temporales de apoyo a la COVID-19. Desde el 4,7 % del PIB en 2021, se prevé que el déficit de la UE disminuya al 3,6 % del PIB en 2022 y al 2,5 % en 2023 (3,7 % y 2,5 % en la zona del euro).

Tras disminuir en 2021 a alrededor del 90 % (el 97 % en la zona del euro) desde el máximo histórico de casi el 92 % del PIB en 2020 (casi el 100 % en la zona del euro), se prevé que la ratio de la deuda agregada en relación con el PIB de la UE disminuya a alrededor del 87 % en 2022 y el 85 % en 2023 (el 95 % y el 93 % en la zona del euro, respectivamente), manteniéndose por encima del nivel anterior a la COVID-19. La incertidumbre y los riesgos dependen de la evolución de la guerra. Los riesgos para las previsiones de actividad económica e inflación dependen en

gran medida de la evolución de la guerra y, especialmente, de su **incidencia en los mercados de la energía**.

Dada la elevada incertidumbre, la previsión de referencia va acompañada de un análisis de hipótesis basado en modelos que simulan el impacto del aumento de los precios de las materias primas energéticas, así como de una interrupción total del suministro de gas procedente de Rusia. Según esta última **hipótesis, más grave, las tasas de crecimiento del PIB** se situarían en torno a 2,5 y un punto porcentuales por debajo del valor de referencia de las previsiones en 2022 y 2023, respectivamente, mientras que la inflación aumentaría en tres puntos porcentuales en 2022 y en más de uno en 2023 por encima de la previsión de referencia.

Además de estas posibles perturbaciones en el suministro de energía, problemas peores de lo previsto en las cadenas de suministro y nuevas subidas de los precios de las materias primas no energéticas, especialmente de los alimentos, podrían dar lugar a nuevas presiones a la baja sobre el crecimiento y presiones al alza sobre los precios. Unos efectos de segunda vuelta superiores a lo esperado frente a una perturbación inflacionista relacionada con las importaciones podrían agudizar las fuerzas estanflacionarias. Una fuertes tendencias inflacionarias vienen también acompañadas de mayores riesgos desde el punto de vista de las condiciones de financiación. Por último, la COVID-19 sigue siendo un factor de riesgo.

Aparte de estos riesgos inmediatos, la invasión de Ucrania por parte de Rusia está dando lugar a que la UE se disocie económicamente de Rusia, con consecuencias difíciles de ponderar completamente por el momento.

CONTEXTO.-

Estas previsiones se basan en una serie de hipótesis técnicas sobre los tipos de cambio, los tipos de interés y los precios de los productos básicos hasta la fecha límite del 29 de abril. Por lo que respecta a los demás datos considerados, incluidas las hipótesis sobre políticas públicas, estas previsiones tienen en cuenta la información obtenida hasta el 29 de abril inclusive. Las hipótesis parten del supuesto de que no se produzcan cambios en las políticas, salvo que se anuncien nuevas políticas de forma creíble y con detalle suficiente.

PLAN PARA REDUCIR LA DEPENDENCIA CON LOS COMBUSTIBLES RUSOS Y AVANZAR EN LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA (PLAN REPOWEREU)

*Fuente: Actualidad Europea
Junta de Castilla y León*

La Comisión Europea ha presentado el Plan para poner fin a la dependencia de la UE con respecto a los combustibles fósiles rusos (REPOWEREU), que es su respuesta a las dificultades y perturbaciones del mercado mundial de la energía causadas por la invasión de Ucrania por Rusia.

Hay una **doble urgencia para transformar el sistema energético** europeo: poner fin a la dependencia de la UE con respecto a los combustibles fósiles rusos, que se utilizan como arma económica y política y cuestan a los contribuyentes europeos **casi 100.000 millones de euros al año**, y hacer frente a la crisis climática. Al actuar como Unión, Europa puede **eliminar gradualmente su dependencia** con respecto a los combustibles fósiles rusos con mayor rapidez. El 85 % de los europeos cree que la UE debería reducir su dependencia con respecto al gas y el petróleo rusos lo antes posible para apoyar a Ucrania. Las medidas del Plan pueden responder a esta ambición mediante el ahorro de energía, **la diversificación del suministro de energía** y el despliegue acelerado de las energías renovables para sustituir a los combustibles fósiles en los hogares, la industria y la producción de electricidad.

La transformación ecológica reforzará el crecimiento económico, la seguridad y la lucha contra el cambio climático en favor de Europa y de nuestros socios. El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) ocupa un lugar central en el Plan, pues apoya la planificación y la financiación coordinadas de las infraestructuras transfronterizas y nacionales, así como de los proyectos y reformas en el ámbito de la energía. La Comisión propone introducir modificaciones específicas en el Reglamento del MRR para integrar capítulos específicos del Plan en los planes de recuperación y resiliencia existentes en los Estados miembros, además del gran número

de reformas e inversiones pertinentes que ya figuran en dichos planes. Las recomendaciones específicas por país del ciclo del Semestre Europeo de 2022 se tendrán en cuenta en este proceso.

AHORRO DE ENERGÍA.-

El ahorro de energía es la forma más rápida y barata de hacer frente a la actual crisis energética y de reducir las facturas. La Comisión propone **mejorar las medidas de eficiencia energética** a largo plazo, incluido un aumento del 9 % al 13 % del objetivo vinculante de eficiencia energética en el marco del paquete «Objetivo 55» de la legislación sobre el Pacto Verde Europeo. Ahorrar energía nos ayudará a prepararnos para los retos potenciales del próximo invierno.



Por consiguiente, la Comisión también ha publicado una Comunicación sobre ahorro de energía en la UE en la que se detallan los cambios de comportamiento a corto plazo que podrían **reducir la demanda de gas y petróleo en un 5 %**, y se anima a los Estados miembros a iniciar campañas de comunicación específicas dirigidas a los hogares y la industria. También se anima a los Estados miembros a que utilicen medidas fiscales para fomentar el ahorro de energía, como tipos reducidos del IVA para los sistemas de calefacción energéticamente eficientes, el aislamiento de edificios, y los aparatos y productos. La Comisión también establece medidas cautelares en caso de interrupción grave del suministro, publicará orientaciones sobre los criterios de priorización para los clientes y facilitará un plan coordinado de reducción de la demanda en la UE.

DIVERSIFICACIÓN DE LOS SUMINISTROS Y APOYO A NUESTROS SOCIOS INTERNACIONALES.-

La UE lleva varios meses trabajando con socios internacionales para diversificar los suministros y ha garantizado niveles sin precedentes de importaciones de GNL y mayores entregas de gas por gasoducto. La recién creada Plataforma Europea para el Abastecimiento de Energía, apoyada por grupos de trabajo regionales, permitirá la adquisición conjunta y voluntaria de gas, GNL e hidrógeno mediante la puesta en común de la demanda, la optimización del uso de las infraestructuras y la coordinación del acercamiento a los proveedores. Como siguiente paso, y reproduciendo la ambición del programa común de adquisición de vacunas, la Comisión estudiará el desarrollo de un mecanismo de compra conjunta que negociará y contratará compras de gas en nombre de los Estados miembros participantes. La Comisión también estudiará medidas legislativas para **exigir la diversificación del suministro de gas** a lo largo del tiempo por parte de los Estados miembros. La Plataforma también permitirá la **adquisición conjunta de hidrógeno renovable**.

La Estrategia exterior de la UE en materia de energía adoptada facilitará la diversificación energética y la creación de asociaciones a largo plazo con los proveedores, incluida la cooperación en materia de hidrógeno u otras tecnologías ecológicas. En consonancia con la pasarela mundial, la Estrategia da prioridad al compromiso de la UE con la transición energética ecológica y justa a nivel mundial, aumentando el ahorro y la eficiencia energéticos para reducir la presión sobre los precios, impulsando el desarrollo de las energías renovables y el hidrógeno e intensificando la diplomacia energética. En el Mediterráneo y el mar del Norte se desarrollarán grandes corredores de hidrógeno. Ante la agresión de Rusia, la UE apoyará a Ucrania, Moldavia, los países de los Balcanes Occidentales y de la Asociación Oriental, así como a nuestros socios más vulnerables. Con Ucrania seguiremos colaborando para garantizar la seguridad del suministro y un sector energético operativo, estableciendo al mismo tiempo las condiciones para el futuro comercio de electricidad e hidrógeno renovable, así como reconstruyendo el sistema energético en el marco de la iniciativa REPOWERUkraine.

ACELERACIÓN DEL DESPLIEGUE DE LAS ENERGÍAS RENOVABLES.-

Una expansión y una aceleración enormes de las energías renovables en la producción de electricidad, la industria, los edificios y el transporte acelerarán nuestra independencia, **impulsarán la transición ecológica y reducirán los precios** a largo plazo. La Comisión propone aumentar el objetivo principal para **2030 en materia de energías renovables del 40 % al 45 %** en el marco del paquete de medidas «Objetivo 55». El establecimiento de esta mayor ambición general creará el marco para otras iniciativas, entre ellas:

- Una **Estrategia de energía solar de la UE** específica para duplicar la capacidad solar fotovoltaica de aquí a 2025 e instalar 600 GW de aquí a 2030.
- Una Iniciativa de **energía solar en los tejados** con la obligación legal de instalar paneles solares en nuevos edificios públicos y comerciales y edificios residenciales nuevos.
- Duplicación de la tasa de **despliegue de bombas de calor** y medidas para integrar la energía geotérmica y solar térmica en los sistemas de calefacción urbana y comunitaria modernizados.

Una Recomendación de la Comisión para abordar la lentitud y complejidad de los permisos para grandes proyectos de energías renovables y una modificación específica de la Directiva sobre fuentes de energía renovables para reconocerlas como de interés público superior.

Los Estados miembros deben establecer zonas específicas para las energías renovables, con procesos de autorización abreviados y simplificados en las zonas con menores riesgos medioambientales. Para ayudar a identificar rápidamente estas zonas de acceso a la red, la Comisión está poniendo a disposición conjuntos de datos sobre zonas sensibles desde el punto de vista medioambiental como parte de su herramienta de cartografía digital para los datos geográficos relacionados con la energía, la industria y las infraestructuras.

- Establecer un objetivo de 10 millones de toneladas de producción nacional de hidrógeno renovable y de 10 millones de toneladas de importaciones para 2030, a fin de **sustituir el gas natural, el carbón y el petróleo** en industrias y sectores del transporte difíciles de descarbonizar. Para acelerar el mercado del hidrógeno, los legisladores deberían acordar subobjetivos más elevados para sectores específicos. La Comisión también publica dos actos delegados sobre la definición y producción de hidrógeno renovable para garantizar que la producción conduzca a una descarbonización neta. Para acelerar los proyectos de hidrógeno, se reserva una financiación adicional de 200 millones € para investigación, y la Comisión se compromete a completar la evaluación de los primeros proyectos importantes de interés común europeo durante el verano.

Un Plan de acción sobre el biometano establece herramientas como una nueva **Alianza Industrial del Biometano** e incentivos financieros para aumentar la producción a 35 millones de metros cúbicos de aquí a 2030, en particular a través de la política agrícola común.

REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE COMBUSTIBLES FÓSILES EN LA INDUSTRIA Y EL TRANSPORTE.-

La sustitución del carbón, el petróleo y el gas natural en los procesos industriales reducirá las emisiones de gases de efecto invernadero y reforzará la seguridad y la competitividad. El ahorro de energía, la eficiencia, la sustitución de combustibles, la electrificación y una mayor aceptación del hidrógeno renovable, el biogás y el biometano por parte de la industria podrían ahorrar hasta 35 millones de metros cúbicos de gas natural de aquí a 2030, además de lo previsto en las propuestas «Objetivo 55».

La Comisión pondrá en marcha contratos **de carbono por diferencias** para apoyar la adopción del hidrógeno verde por la industria y una financiación específica para el Plan REPOWEREU en el marco del Fondo de Innovación, utilizando los ingresos procedentes del comercio de derechos de emisión para seguir apoyando el abandono de la dependencia con respecto a Rusia en materia de combustibles fósiles. La Comisión también ofrece orientaciones sobre los acuerdos de compra de energía y energías renovables y establecerá un mecanismo de asesoramiento técnico con el Banco Europeo de Inversiones. Para mantener y recuperar el liderazgo tecno-

lógico e industrial en ámbitos como la energía solar y el hidrógeno, y para apoyar la disponibilidad de personal, la Comisión propone establecer una Alianza de la Industria Solar de la UE y una asociación a gran escala en materia de capacidades. La Comisión también intensificará los trabajos sobre el suministro de materias primas fundamentales y preparará una propuesta legislativa.

Para aumentar el ahorro de energía y la eficiencia energética en el sector del transporte y acelerar la transición hacia vehículos sin emisiones, la Comisión presentará un paquete de medidas sobre la ecologización del transporte de mercancías, con el objetivo de aumentar significativamente su eficiencia energética, y estudiará una iniciativa legislativa para **aumentar el porcentaje de vehículos sin emisiones** en los parques automovilísticos públicos y empresariales por encima de cierto tamaño. La Comunicación de la UE sobre el ahorro de energía también incluye numerosas recomendaciones a las ciudades, regiones y autoridades nacionales que pueden contribuir eficazmente a la sustitución de los combustibles fósiles en el sector del transporte.

Inversión inteligente

La consecución de los objetivos del Plan REPOWEREU requiere una **inversión adicional de 210.000 millones** de euros de aquí a 2027. Se trata de un pago a cuenta por nuestra independencia y nuestra seguridad. Reducir las importaciones de combustibles fósiles procedentes de Rusia también puede **ahorrarnos casi 100.000 millones de euros al año**. Estas inversiones deben ser realizadas por los sectores público y privado, así como a escala nacional, transfronteriza y de la UE.

Para apoyar el Plan REPOWEREU ya están disponibles 225 000 millones de euros en préstamos en el marco del MRR. La Comisión ha adoptado legislación y orientaciones para los Estados miembros sobre cómo modificar y complementar sus planes de recuperación y resiliencia en el contexto del Plan REPOWEREU.

Además, la Comisión propone aumentar la dotación financiera del MRR con 20.000 millones de euros en subvenciones procedentes de la venta de derechos de emisión del régimen de comercio de derechos de emisión de la UE actualmente en la reserva de estabilidad del mercado, que se subastarán de manera que no perturben el mercado.

Como tal, el RCDE no solo reduce las emisiones y el uso de combustibles fósiles, sino que también genera los fondos necesarios para lograr la independencia energética.

En el marco del actual MFP, la política de cohesión ya apoyará proyectos de descarbonización y transición ecológica con un máximo de 100.000 millones de euros invirtiendo en energías renovables, hidrógeno e infraestructuras. Podrían ponerse a disposición 26.900 millones de euros adicionales de los fondos de cohesión en transferencias voluntarias al MRR. Otros 7.500 millones de euros de la política agrícola común también se ponen a disposición a través de transferencias voluntarias al MRR. La Comisión duplicará la financiación disponible para la convocatoria a gran escala del Fondo de Innovación de 2022, que se elevará este otoño a unos 3.000 millones de euros.

Las redes transeuropeas de energía (RTE-E) han contribuido a crear una infraestructura de gas de la UE resiliente e interconectada. Se necesita una infraestructura de gas adicional limitada, estimada en unos 10.000 millones de euros de inversión, para complementar la lista de proyectos de interés común (PIC) existente y compensar plenamente la futura pérdida de las importaciones de gas ruso. Las necesidades de sustitución del próximo decenio pueden satisfacerse sin bloquear los combustibles fósiles, crear activos obsoletos u obstaculizar nuestras ambiciones climáticas. Acelerar los PIC de electricidad también será esencial para adaptar la red eléctrica a nuestras necesidades futuras. El Mecanismo «Conectar Europa» apoyará esta iniciativa, y la Comisión ha puesto en marcha una nueva convocatoria de propuestas con un presupuesto de 800 millones de euros, y otra a principios de 2023.

CONTEXTO.-

El 8 de marzo de 2022, la Comisión propuso el esbozo de un plan para que Europa fuera independiente de los combustibles fósiles rusos mucho antes de 2030, a la luz de la invasión rusa de Ucrania. En el Consejo Europeo de los días 24 y 25 de marzo, los dirigentes de la UE acordaron este objetivo y pidieron a la Comisión que presentara el Plan

REPOWEREU detallado que se ha adoptado. Las recientes interrupciones del suministro de gas a Bulgaria y Polonia demuestran la urgencia de abordar la falta de fiabilidad del suministro energético ruso.

La Comisión ha adoptado cinco paquetes de sanciones de amplio alcance y sin precedentes en respuesta a los actos de agresión de Rusia contra la integridad territorial de Ucrania y las atrocidades crecientes contra civiles y ciudades ucranianas. Las importaciones de carbón ya están cubiertas por el régimen de sanciones y la Comisión ha presentado propuestas para eliminar gradualmente el petróleo antes de finales de año, que están siendo debatidas por los Estados miembros.

El Pacto Verde Europeo es el plan de crecimiento a largo plazo de la UE para lograr que Europa sea climáticamente neutra de aquí a 2050. Este objetivo está **consagrado en la Ley Europea del Clima**, así como en el compromiso jurídicamente vinculante de reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero en al menos un 55 % de aquí a 2030, en comparación con los niveles de 1990. La Comisión presentó su paquete legislativo «Objetivo 55» en julio de 2021 para aplicar estos objetivos; estas propuestas ya reducirían nuestro consumo de gas en un 30 % de aquí a 2030, y más de un tercio de dicho ahorro se derivaría del cumplimiento del objetivo de eficiencia energética de la UE.

El 25 de enero de 2021, el Consejo Europeo invitó a la Comisión y al Alto Representante a preparar una nueva Estrategia exterior en materia de energía. La Estrategia interrelaciona la seguridad energética con la transición mundial hacia una energía limpia a través de la política energética exterior y la diplomacia, respondiendo a la crisis energética creada por la invasión rusa de Ucrania y la amenaza existencial del cambio climático. La UE seguirá apoyando la seguridad energética y la transición ecológica de Ucrania, Moldavia y los países socios de su vecindad inmediata. La Estrategia reconoce que la invasión rusa de Ucrania tiene un impacto mundial en los mercados de la energía, afectando en particular a los países socios en desarrollo. La UE seguirá prestando apoyo a una energía segura, sostenible y asequible en todo el mundo.



UN 32% DE LOS CONSUMIDORES DECIDIDOS A INSTALAR PANELES SOLARES EN SUS VIVIENDAS

Fuente: Energías Renovables

El tercer Observatorio Solarwatt del Autoconsumo Fotovoltaico vuelve a analizar exhaustivamente el autoconsumo fotovoltaico en viviendas residenciales y sus novedades en 2021. Los datos han sido presentados en la Cámara de Comercio Alemana para España. El primer dato importante que se extrae es el **crecimiento del número de instalaciones de autoconsumo**: desde 2019 se han multiplicado por cinco, pasando de un 0,9% a un 4,5% actual. El **ahorro en la factura de la luz** es la principal motivación para la instalación (65,9% de los convencidos). Otro dato destacable es que un 32% de personas están seguras de querer realizar este tipo de instalaciones a corto/medio plazo. Un 87% de las personas encuestadas piensa que el gobierno y las administraciones deberían fomentar y facilitar información sobre la energía fotovoltaica.

Más de la mitad de ellos, un 18% forman el grupo de los "convencidos", es decir, consumidores que están decididos y ya se consideran informados. Por su parte, un 14,3% se consideran consumidores potenciales que han pensado en instalar, pero que no se han informado.

En cuanto a las razones para sumarse al autoconsumo, los encuestados manifiestan más que en ediciones anteriores **el ahorro en la factura de la luz** como la principal motivación para la instalación (65,9% de los convencidos). En esta nueva edición la motivación medioambiental (27,8%) queda eclipsada por la preocupación que producen otros problemas de impacto personal inmediato, como ha sido la pandemia. A pesar de este descenso en la motivación de la compra, la sensibilidad hacia los problemas del cambio climático es un factor predisponente y que inicia todo el proceso de búsqueda de in-

formación. "La energía fotovoltaica es la respuesta ideal a la factura de la luz", ha señalado Jose María San Segundo, responsable de la empresa Análisis e Investigación durante el acto de presentación.

Por su parte, casi un cuarto de la muestra (23,8%) constituye un segmento denominado "no interesados"; los que nunca han pensado en instalar ni se han informado de nada de esto, ni tienen intención de hacerlo. Todo parece indicar -informan desde Solarwatt- que se trata de un segmento de tamaño estable y de muy difícil movilización. El grado de información en este caso se sitúa en un 64,5% que han recibido información frente al 35,4% que no lo han hecho. También destaca en este sentido el 31% de consumidores que tienen interés por estar informados. El Observatorio pone de manifiesto también que de aquellos que han buscado información para plantearse la compra de la instalación, tan sólo un 6,6% recurrió a la Administración, frente al 65% que confió en las distribuidoras y el 40%, que se informó a través de amigos y conocidos que tenían instalación. Aquí también se recoge que el 87% de los encuestados piensa que desde la Administración se debería fomentar y facilitar la información relacionada con la energía fotovoltaica y el autoconsumo.

El análisis se ha realizado sobre viviendas residenciales durante 2020-2021 **entre más de 1.500 personas de entre 25 y 75 años**, con su vivienda actual en propiedad (chalet independiente en municipios de más de 25.000 habitantes). También se ha seleccionado una muestra de 250 personas residentes en municipios menores a la cifra de la muestra general para analizar el autoconsumo en el entorno rural. En este sentido, el estudio concluye que se extrae es que más de la mitad de los encuestados del mundo rural no han buscado información sobre este tema. Es decir, un 38,7% están interesados en esta tecnología frente a un 22,7% que no muestra ningún interés.

Esta iniciativa, impulsada por Solarwatt España y ejecutada por el Instituto de Estudios de Mercado y Opinión Análisis e Investigación, analiza el autoconsumo fotovoltaico en viviendas residenciales.



JURISPRUDENCIA SOCIO-LABORAL

SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL DE 31/03/2022 EN LOS DÍAS DE PERMISO Y LICENCIA RETRIBUIDOS SE PERCIBEN LOS COMPLEMENTOS DE NOCTURNIDAD Y TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Fuente: Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial

Se reconoce que en los días de permiso y licencia retribuidos, se perciban los complementos de nocturnidad y trabajo en sábados, domingos y festivos, siempre que los días de ausencia coincidieran con días de trabajo en estas circunstancias.

En el acto de juicio, tras apreciarse que Canal Sur **reconocía en las situaciones de licencias y permisos retribuidos, determinados complementos salariales** de los referidos en el artículo 47 del Convenio, la controversia y el suplico quedaron centrados en si procedía que en estas situaciones fueran o no reconocidos los complementos de plus de nocturnidad y plus de trabajo en sábados, domingos y festivos.

Se aprecia de la lectura del Convenio que su artículo 33 regula los que llama permisos y ausencias retribuidas en su apartado a) y permiso retribuido por asuntos propios en su apartado b), pero sin determinar hasta donde alcanza la retribución reconocida, salvo en los permisos por adopción internacional donde se prevé la posibilidad de *un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas (salario base y antigüedad)*.

No estableciendo el convenio, salvo en dicho supuesto, qué debe entenderse por retribuido, la interpretación **ha de estar en consonancia con la previsión del artículo 37.3 ET que regula estas ausencias y permisos** con derecho a remuneración, por lo que como ya indicamos en nuestra Sentencia 979/2018, con cita de la dictada el 8-6-2016, no cabría la exclusión de concepto retributivo alguno. Ahora bien, en este caso deben realizarse dos precisiones.

Con carácter general y para todo tipo de permisos retribuidos, deberá tenerse en consideración si los concretos días de disfrute se corresponden con días en los que **conforme la programación del calendario laboral, el trabajador tenía que prestar servicios de noche** en los términos del artículo 47.1 del Convenio generadores del derecho al plus de nocturnidad y/o los días de permiso **coinciden con sábados, domingos y festivos programados como de trabajo**, pues sólo entonces les correspondería percibir durante el permiso dichos complementos salariales.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación declaramos **no ajustada a derecho la decisión** de la Agencia pública empresarial de la radio y televisión de Andalucía y su sociedad filial Canal Sur radio y televisión SA **de excluir de las retribuciones percibidas por los trabajadores** durante los periodos en que se encuentran disfrutando de un permiso retribuido del artículo 33, apartados a y b del Convenio Colectivo, excepto en caso de disfrute del permiso de dos meses de duración por adopción internacional, los siguientes complementos salariales:

- **Plus de nocturnidad**, cuando los días de permiso se corresponden con días en los que conforme la programación del calendario laboral, **el trabajador tenía que prestar servicios de noche** en los términos del artículo 47.1 del Convenio.

- **Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos**, cuando los días de permiso se corresponden con días en los que conforme la programación del calendario laboral el trabajador tenía que prestar servicios en tales ocasiones. Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



LAS CONSULTAS PRIVADAS NO ESTÁN INCLUIDAS EN EL PERMISO LABORAL PARA IR AL MÉDICO

Fuente: Economist & Jurist

El permiso retribuido a los trabajadores para ir al médico solo puede ser empleado para asistir a consultas de facultativos de la Seguridad Social. Quedan **al margen de estos permisos las visitas a los médicos privados**. Así lo entiende la Audiencia Nacional, que ha dictado sentencia en el caso de una demanda de la confederación sindical ELA contra Acciona Energías Renovables.

La demanda de ELA se basa en la interpretación **del artículo 41 del Convenio Colectivo de la empresa**. En ese artículo quedan reseñados los casos en los que el personal puede ausentarse del trabajo “previo aviso y posterior justificación”. Entre estos supuestos está “el tiempo necesario en los casos de **asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social** cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el personal facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos **hasta el límite de 16 horas al año**”.

En este caso, la controversia se centra en **a qué se refiere exactamente ese límite de 16 horas al año**. Esta polémica ya se trató en la reunión de la comisión paritaria del convenio en mayo de 2021. ELA entendía que “esas 16 horas anuales se refieren a visitas médicas tanto de la Seguridad Social como privados”.

El sindicato defiende que “la **interpretación** de esta licencia se fundamenta en su origen, la redacción **del Convenio de la Industria Siderometalúrgica** de Navarra, y es claro que cubre limitadamente las horas necesarias para acudir a especialistas de la Seguridad Social y hasta un máximo de 16 horas anuales para acudir al **resto de facultativos bien médicos de cabecera o particulares**”.

Por el contrario, la empresa indicaba que el Estatuto de los Trabajadores no prevé ningún permiso para ir al médico, “ni privado ni público”. En consecuencia, y en referencia al artículo 41 del Convenio, señala que supone una mejora en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. “Esas 16 horas se refieren sólo a visitas a médicos de la Seguridad Social, que no sean las vistas a los especialistas previstas en la primera parte del artículo 41,1 i) del Convenio Colectivo”, aseguraba la empresa.

La Audiencia Nacional da la razón a Acciona. A la hora de argumentar su sentencia coincide con el planteamiento de la empresa sobre el Estatuto de los Trabajadores y afirma que “**el derecho reconocido en el convenio no encuentra referente en el listado de días de permiso retribuidos** fijado en el artículo 37.3 el Estatuto de los Trabajadores”, que desgrana las causas por las que un trabajador puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Asimismo, en la sentencia se destaca que “se trata además de permisos retribuidos por asistencia médica que no se prestan en el marco de una situación de baja por incapacidad temporal del artículo. 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores que diera lugar a la suspensión del contrato. Partiendo de estos argumentos, los **magistrados dan “una interpretación restrictiva al derecho convenido”** dado que entienden que “los demás casos hacen referencia a supuestos en el marco del sistema público de salud”.

Los magistrados rematan los fundamentos de derecho de la sentencia subrayando que “la norma no impone, ni puede extender su ámbito a otros supuestos fuera del sistema público de salud, que además podrían permitir un uso más acomodado a los intereses personales de los trabajadores, generando con ello posibles utilizaciones abusivas de la norma convencional”.

Por todo ello, la Audiencia Nacional **desestima la demanda** de conflicto colectivo promovida por ELA contra Acciona Energías Renovables y absuelve a la demandada de las demás pretensiones deducidas en su contra.



SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE MADRID DE 13/05/2020 LA JUEZ CALIFICA COMO ACCIDENTE DE TRABAJO LA BAJA POR ANSIEDAD

Fuente: Economist & Jurist

El Juzgado de lo Social n.º 5 de Madrid ha reconocido como accidente laboral la baja por salud mental de un trabajador que sufrió un **episodio de ansiedad en la sede de la empresa a razón del incremento del trabajo y del estrés** motivado por un constante fallo de la maquinaria con la que operaba a menudo.

El ataque de ansiedad **tiene lugar en el trabajo por lo que el proceso morboso goza de la presunción de laboralidad**. La sentencia, de 13 de mayo de 2022, indica que las lesiones sufridas por el trabajador sí están conectadas con el trabajo.

El trabajador del Grupo Bimbo **tenía asignadas las siguientes tareas**: control continuo de una máquina, realizando ajustes de medidas, temperaturas, cambios de formato, solución de incidencias; control de las cantidades fabricadas y de la cantidad saliente; suministro continuo de materiales a las máquinas durante el proceso de fabricación; cumplimentar los diferentes registros de control según las pautas establecidas; control de primeras piezas, codificado de fechas de fabricación, caducidad, lotes de producto y estanqueidad; emisión de etiquetas de fabricación para el control de almacén y entrega del mismo. **En septiembre de 2018, en la evaluación del puesto de trabajo el estrés se presentaba como trivial**, es decir, que no tiene importancia, trascendencia o interés.

No obstante, **con posterioridad a dicha evaluación se instaló una nueva maquinaria**, la cual sufría a lo largo de un turno entre 30 o 40 microparadas. Además, estas interrupciones hacían que se acumulase la producción en la línea, **obligando al trabajador a reprocesar el producto**.

En marzo de 2021, tras quejarse a sus propios compañeros de que las condiciones de trabajo con la nueva maquinaria no eran las adecuadas, el empleado **sufrió una crisis de ansiedad**.

Aunque la empresa le indicó al trabajador que abandonase el puesto de trabajo y que no acudiese a la Mutua, el empleado causó baja por **incapacidad temporal derivada de enfermedad común con el diagnóstico “ansiedad”**. El trabajador había sido atendiendo previamente de cefaleas de perfil migrañoso refiriendo entonces mucho estrés laboral y falta de sueño.

Finalmente, tras el dictamen del **Equipo de Valoración de Incapacidades** de 28 de agosto de 2021, se declaró que la baja del demandante derivaba de **contingencia común**. Disconforme con tal determinación, el trabajador interpuso una demanda solicitando, en síntesis, que se declarara que su baja derivaba de accidente de trabajo.

Ahora, el Juzgado de lo Social n.º 5 de Madrid **estima la demanda interpuesta por el trabajador y declara que la baja por IT deriva de accidente de trabajo**.

La Mutua e, inicialmente, el INSS se opusieron alegando que las lesiones sufridas estaban desconectadas del trabajo. La Inspección de Trabajo ya objetivó en su momento que las evaluaciones de riesgo de la empresa **no tenían en cuenta todas las tareas que se realizaban realmente y que el riesgo psicosocial de estrés** no estaba suficientemente valorado.

Pues bien, ya en el acto del juicio y mediante la oportuna prueba testifical, quedó probado que el trabajador, desde la introducción de una nueva maquinaria, “venía quejándose de su **defectuoso funcionamiento**”, advierte la Magistrada-Juez. En concreto, el empleado se situaba al final del proceso de producción y por cada incidencia que se producía se originaba una **acumulación del producto** que debía reprocesarse, amén de tener que solucionar tal incidencia.



Además, la Juzgadora llama la atención sobre la **reducción en la plantilla** y sobre el número de personas que atienden la línea de producción. **No estamos ante el estrés normal del trabajo**. Por consiguiente, unido **este escenario descrito** a las atenciones previas por cefaleas de perfil migrañoso que el trabajador siempre ha relacionado con el incremento de trabajo, el Juzgado de lo Social considera que el ataque de ansiedad sufrido por el actor **“tiene lugar en el trabajo”** por lo que el proceso morboso **“goza de la presunción de laboralidad”**.

En palabras de la Magistrada-Juez, “Lo cierto es que no se ha probado que no exista conexión -con el trabajo- sino todo lo contrario”. “No estamos ante el estrés normal del trabajo, **sino ante un incremento del trabajo y del estrés motivado por un constante fallo de la maquinaria** que obliga al demandante a trabajar bajo presión constante. Así lo indicia tanto la parte actora como el INSS en sus conclusiones”, concluye el reciente fallo.



Foto: www.semana.com

A través de un comunicado, el sindicato ha valorado **“muy positivamente este fallo”** ya que “supone un avance en el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras en relación a la salud mental en la Prevención de Riesgos Laborales. Además, “se observa un **cambio de tendencia** muy positivo en las intervenciones de la Inspección de Trabajo en relación a los riesgos psicosociales”.

Es especialmente significativo **el cambio de criterio del INSS en el juicio, quien, a la vista del informe de Inspección de Trabajo**, se adhirió a la demanda del trabajador

“Esta sentencia supone no sólo una victoria para el trabajador afectado y sus representantes sino también para el conjunto de la clase trabajadora ante el **escandaloso silencio y falta de reconocimiento por parte de las empresas y las Mutuas** de este tipo de patologías como laborales”, anuncian desde los servicios jurídicos del sindicato. La sentencia aquí analizada aún no es firme.

LA EXTENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO AL DOMINGO TIENE QUE SER ACORDADA CON EL COMITÉ DE EMPRESA

Fuente: Economist & Jurist

Así lo ha establecido una reciente sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que ha declarado nula la **cláusula de los contratos que han firmado individualmente muchos empleados** de una empresa admitiendo trabajar todos los domingos del año. El tribunal, que entiende que se ha **vulnerado el derecho a la negociación colectiva**, destaca que **el convenio establece la jornada de lunes a viernes** como regla general.

La sentencia parte de la **demanda de conflicto colectivo** interpuesta por UGT contra la empresa Leroy Processing Spain, SLU. El sindicato denunció que la compañía no respeta el Convenio Colectivo de aplicación en ninguno de sus centros de trabajo, ya que, en todos ellos, menos en una pequeña parte de trabajadores de Madrid (dedicados al procesamiento y tratamiento del salmón), los empleados prestan sus **servicios en turnos de lunes a domingos, sin que exista al efecto acuerdo alguno con la representación** de los trabajadores con capacidad y representatividad suficiente, tal como exige el convenio colectivo de aplicación a esta empresa (Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco conservas de pescado).

En diciembre de 2021, la representación de los trabajadores y la empresa celebraron **acto de mediación ante el SIMA** (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) **sin que fuera posible** llegar a un acuerdo, por lo que el sindicato promovió ante la Audiencia Nacional conflicto colectivo.

Según se explica en la sentencia, la empresa negaba a UGT acción para promover el presente conflicto “puesto que **no concurren los presupuestos necesarios** para acudir al conflicto colectivo, toda vez que no existe una situación de conflicto en la empresa real y actual”. La empresa recordaba que **muchos trabajadores habían pactado con la empresa la extensión de su jornada a los domingos mediante** acuerdos individuales. Además, esta extensión de jornada fue incluida en los pactos colectivos con los comités de empresa de algunos centros de trabajo.

Sin embargo, en la sentencia, cuyo ponente ha sido el magistrado Ramón Gallo Ramos, queda establecido que “**el conflicto es real porque la decisión empresarial no goza de la aquiescencia del sindicato demandante**, de cuya legitimación no se suscita duda; y es actual porque tal decisión ha entrado ya en vigor y supone un cambio sobre el sistema de utilización de vehículos existente”. “Por tanto”, concluyen los magistrados, “**con independencia del número de los concretos trabajadores** que puedan finalmente ser contrarios a sus efectos, despliega los mismos sobre el colectivo de potencialmente afectados”.

Por lo que se refiere al fondo de la cuestión planteada por UGT, la Audiencia Nacional recuerda que el **artículo 27.6 del Convenio sectorial aplicable dispone una “jornada de lunes a viernes** con carácter general”. Asimismo, prevé que, en el caso del personal de fabricación **se puede extender** la jornada hasta el **sábado a las 14:00 horas** “para el personal necesario y atención de cámaras, preparación de maquinaria, finalización de trabajos pendientes el día anterior, recepción de pescado, etc., siempre y **cuando este personal que trabaje en la mañana del sábado no supere el 25% de los grupos afectados**.”

Además, el Convenio recoge que, “**previo acuerdo** con los representantes de los trabajadores y de **manera excepcional, podrá extenderse la jornada** más allá de las 14 horas del sábado y/o durante la jornada del **domingo**, respetando en todo caso los descansos que establece la legislación vigente”.



Teniendo en cuenta el contenido del Convenio, la Audiencia Nacional concluye que “la extensión de la **jornada al domingo no puede pactarse de forma individual** con los trabajadores”, como ya sucede en algunos centros de trabajo de la compañía. Los magistrados entienden que “dicha negociación de condiciones de trabajo de **forma diferente a la regulada en el Convenio** supone una **vulneración del derecho a la negociación colectiva** de los firmantes del Convenio sectorial”.

La Audiencia se basa en la **jurisprudencia del Tribunal Supremo**, que en su sentencia 29/4/2014 “**no cabe efectuar pactos individuales** y masivos que desconozcan lo establecido en convenio colectivo, acordando una regulación diferente **pues con tal práctica se vaciaría el convenio colectivo** incidiendo directamente en la fuerza vinculante del mismo, lo que acarrearía la prevalencia de la voluntad individual sobre la colectiva”.

En segundo término, los magistrados subrayan que “el **carácter general que predica el art. 27.6 del Convenio respecto de la jornada de lunes a viernes**, y el carácter «**excepcional**» que se predica respecto de la posibilidad de trabajar más allá de las 14 horas del sábado implica que, aún con el consenso de los representantes de los trabajadores, pueda pactarse que de ordinario se trabaje todos los domingos del año, pues no se colmaría con el **presupuesto de excepcionalidad** a que hace referencia el Convenio”.

Teniendo en cuenta estos planteamientos, la Audiencia Nacional falla que “**la práctica que viene realizando la empresa** de que todos los trabajadores de fabricación deban prestar servicios de lunes a domingos, sin acuerdo alguno con los representantes de los trabajadores en los términos expuestos, **es nula**, así **como la cláusula de los contratos de trabajo** que, referida a esta cuestión, hayan firmado individualmente los trabajadores”.



Foto: Diario Con Vos

En consecuencia, los magistrados reconocen “el derecho de todos los trabajadores de la empresa a prestar sus **servicios de lunes a viernes**, en tanto en cuanto no se llegue a un **acuerdo con los representantes de los trabajadores**, que permita la prestación de servicios en domingos en los términos expuestos, condenando a la empresa a estar y pasar por dichas declaraciones”. El fallo, sin embargo, **da la razón parcialmente** al sindicato, ya que, en lo que respecta al personal administrativo, se le deja opción para que trabaje sábados por la tarde o domingos.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 27/04/2022 DESPIDO PROCEDENTE POR HACER MONTAÑISMO DURANTE LA BAJA MÉDICA

Fuente: Economist & Jurist

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha ratificado la calificación de procedencia del despido del trabajador que durante su baja médica provocada por un **accidente de tráfico** realizó un largo número de **excursiones a la montaña** (unas 100 rutas) para elaborar un libro que publicó precisamente durante su incapacidad temporal. El trabajador documentó su experiencia en la montaña **publicando una guía titulada “Sierra de Guara: 100 rutas con trazado GPS”** El Auto anuncia que, si el trabajador pudo realizar un largo número de excursiones de montaña durante su IT, **“estaba plenamente capacitado para desarrollar su actividad laboral”**.

El demandante venía prestando sus servicios profesionales para el Centro Europeo de Empresas e Innovación de Aragón desde junio de 1996. En julio de 2017, el trabajador sufrió un **accidente de tráfico no laboral**, iniciando un proceso de IT con baja médica por **“traumatismo”**, reflejando los informes médicos que resultó policontusionado, con resultado de cervicalgia y lumbalgia.

Una vez que se agotó el plazo máximo de 365 días de IT y ante el diagnóstico que presentaba aún el empleado, se acordó su **prórroga** por un máximo de 180 días. **Las labores que realizaba el empleado eran de corte sedentario y exentas de esfuerzo físico alguno**

En enero de 2019 y por agotamiento de IT se incoó **expediente de incapacidad permanente (IP)**. En cambio, esta fue denegada a inicios de febrero del mismo año. El concreto, el Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI) recogió como cuadro clínico residual: **“trastorno ansiosodepresivo, reactivo intenso y accidente de tráfico por déficit atencional secundario, rasgos”**. Asimismo, el informe de valoración médica señaló que tras el tratamiento existía una mejoría **“muy significativa”**.

En el período de octubre de 2017 a noviembre de 2018, esto es, durante el período de IT, el trabajador realizó andando unas 100 rutas por la Sierra de Guara (Huesca), de varios kilómetros cada una de ellas, **con unos trazados de diferente dificultad**, fácil, moderado, y difíciles. Esta experiencia se recogió en el libro **“Sierra de Guara: 100 rutas con trazado GPS”**, publicado en noviembre de 2018, y en venta en librerías por el precio de 15 euros. La Sierra de Guara es una cadena montañosa en las primeras estribaciones de los Pirineos, en los conocidos como Prepirineos

Consecuencia de lo anterior, en febrero de 2019, la empresa le entregó al trabajador una **carta de despido disciplinario** en atención a las actividades desarrolladas por el trabajador durante su baja médica que, según la compañía, resultaban ser **incompatibles** con la situación de IT del empleado, constituían **una transgresión de la buena fe contractual** y suponía una **simulación** del alcance de las dolencias.

Despido procedente

En primer término, en septiembre de 2020, el Juzgado de lo Social n.º 6 de Zaragoza estimó parcialmente la pretensión formulada por el trabajador y declaró la **improcedencia** del despido. En cambio, después de que dicha resolución fuese recurrida en suplicación por ambas partes, la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón**, en diciembre de 2020, desestimó el recurso interpuesto por la representación del trabajador, estimó el formulado por la empleadora y tildó el despido de **procedente**.



Según la Sala de suplicación, si el trabajador pudo realizar un largo número de excursiones para elaborar y publicar un libro durante su IT, estaba **plenamente capacitado para desarrollar su actividad laboral**, máxime cuando la baja médica vino motivada por el politraumatismo sufrido por el accidente de tráfico y tal actividad de montaña **perjudicaba su recuperación física** cubierta por la baja o la retrasó hasta el punto de que la misma se extendió por espacio de 365 días y de hecho fue prorrogada a partir de octubre de 2018. Ahora, la Sala de lo Social del TS, a través de su Auto de 27 de abril de 2022, declara la **inadmisión** del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación del empleado y ratifica la calificación de procedencia del despido anunciado.

Para argumentar que la realización de rutas de montaña no perjudicó o retrasó su recuperación, el recurrente invocó de contraste la sentencia del TSJ de Cataluña 4059/2004, de 20 de mayo. Aquí, la Sala de lo Social declaró la **improcedencia** del despido disciplinario del trabajador, al que se le imputaba que estando de baja médica por incapacidad temporal había practicado habitualmente el deporte del **baloncesto**.



Foto: Montaña Segura

En cambio, a juicio de nuestro Alto Tribunal, **no concurre en este caso la contradicción necesaria entre las sentencias comparadas** al ser diferentes los supuestos de hecho, y en particular en el tema concreto de si la actividad desarrollada era contraria al correcto tratamiento de la enfermedad causante de la IT o si de algún modo afectaba de manera negativa al proceso de su curación, siendo que las actividades son distintas en relación con diagnósticos también diversos.

En definitiva, según la Sala Cuarta, las más de 100 rutas que realizó el recurrente, con trazados de diferente dificultad, **perjudicó o retrasó** la recuperación física cubierta por la baja, de forma que, “si el trabajador pudo durante su IT realizar andando unas 100 rutas, para la elaboración del libro que publicó durante su IT, **estaba plenamente capacitado para desarrollar su actividad laboral**”, concluye el reciente auto.

ES POSIBLE ACCEDER A LA INCAPACIDAD PERMANENTE DESDE UNA JUBILACIÓN ANTICIPADA POR DISCAPACIDAD

Fuente: Economist & Jurist

El Tribunal Supremo ha emitido recientemente una sentencia en la que establece que una persona con una jubilación anticipada por discapacidad tiene derecho a acceder a la incapacidad permanente. Con este fallo, el Alto Tribunal **rectifica la doctrina que había mantenido hasta ahora sobre este asunto** y adecúa su criterio a dos sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional el año pasado. En la jurisprudencia creada por el Supremo (sentencia 512/2020, de 24 de junio) se mantenía todo lo contrario: que no es posible reconocer una incapacidad permanente a la persona trabajadora que ha accedido a la situación de jubilación anticipada por discapacidad, y que no ha cumplido los 65 años de edad.

En esta sentencia se trata el caso de un hombre que en 1982 sufrió un accidente de tráfico que le produjo diversas lesiones por las que **desde 1987 le fue reconocida una minusvalía del 90%**. Desde 1998 hasta 2015 trabajó como agente vendedor de la ONCE y ese año le fue reconocida una **pensión de jubilación anticipada por discapacidad**.

En 2017 solicitó una incapacidad permanente ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), que le fue denegada por no presentar “reducciones anatómicas o funcionales que disminuyeran o anularan su capacidad laboral”. El trabajador demandó a la Seguridad Social, pero su petición fue desestimada por el juzgado de lo Social número 3 de Logroño.

El jubilado recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de La Rioja, que en 2018 le dio la razón y lo declaró afecto de gran invalidez. En su sentencia, el TSJ explicaba respecto a si es posible acceder a la situación de invalidez permanente desde la situación de jubilación anticipada por discapacidad, que *“la singular regulación legal y reglamentaria de anticipación de la edad de jubilación por razón de discapacidad y la finalidad que inspira su régimen jurídico no constituyen obstáculo para aplicar el criterio uniforme y consolidado que ha mantenido la jurisprudencia a partir de la STS de 22/03/06, en el sentido de que la jubilación anticipada no es obstáculo para el acceso a la incapacidad permanente”*.

El INSS presentó ante el Supremo un recurso de casación que ha sido resuelto ahora de manera contraria a sus intereses. En la sentencia, el Supremo recuerda que “esta Sala venía manteniendo una constante doctrina, en virtud de la cual consideraba que no cabía acceder a la incapacidad permanente desde la situación de jubilación anticipada concedida en virtud de la aplicación de coeficientes reductores por razón de discapacidad, entre otras, sentencias de 24 de junio de 2020, recurso 1411/2018; 29 de junio de 2020, recurso 1062/2020 y 2 de diciembre de 2020, recurso 2916/2018.

Sin embargo, **el Tribunal Constitucional, en sentencia 172/2021**, de fecha 7 de octubre se pronunció ante el recurso de amparo interpuesto por una ciudadana y decidió **“declarar que ha sido vulnerado su derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de su discapacidad. Restablecerla en su derecho y, en consecuencia, declarar la nulidad de las sentencias número. 81/2018, de 16 de enero, y 512/2020, de 24 de junio, dictadas, respectivamente, por las Salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y del Tribunal Supremo”**.

Asimismo, el Constitucional estima que *“la argumentación de las resoluciones impugnadas parece dar a entender que, de admitirse a su vez el acceso a la prestación por incapacidad permanente desde la situación de jubilación anticipada, se estaría produciendo una especie de ‘doble discriminación positiva’. Sin embargo, no estamos en presencia de una superposición de medidas positivas, sino de fases y planos valorativos diferentes”*.



A juicio del Constitucional, “*las medidas de acción positiva entran en juego en el momento de determinar las condiciones de la jubilación anticipada, para compensar las dificultades en el ejercicio laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, una vez concedida, no debería producirse discriminación alguna entre las diversas situaciones de jubilación anticipada, es decir, un tratamiento desigual sin base legal ni causa objetiva y justificada. De lo contrario se produce la paradoja de que la medida de acción positiva establecida para el acceso a una determinada situación se convierte, al mismo tiempo, en una discriminación negativa en relación con las otras personas que se encuentran en esa situación*”.

Por otro lado, el Constitucional llama la atención sobre el hecho de que “*las resoluciones impugnadas parecen desnaturalizar el término ‘jubilación anticipada’, para asimilarlo a una ‘jubilación ordinaria’, pero únicamente en el caso de las personas con discapacidad. Se dice que la jubilación anticipada de estas personas no es, en realidad, una jubilación anticipada, sino la jubilación ordinaria en función de sus circunstancias específicas*”. Sin embargo, aclara que “*la regulación vigente no parece abonar esta tesis, no solo desde el punto de vista meramente gramatical, sino también desde el análisis del propio fundamento de la regulación, derivada de su ubicación sistemática*”.

A la vista de la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en las sentencias STC 172/2021 y 191/2021, el Supremo afirma que “*procede reconsiderar la doctrina mantenida hasta ahora por esta Sala y desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por el INSS*”.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 18/05/2022

EFFECTOS DEL COMPLEMENTO DE MATERNIDAD A LOS HOMBRES EN LA FECHA DE RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Fuente: ElDerecho.com

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, celebrado en fecha 18 de mayo, ha resuelto en el recurso número 3192/2021 que, cuando los hombres tengan derecho a percibir el complemento de maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social, dicho complemento producirá efectos desde la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación siempre que se cumplan los restantes requisitos legales.

Las sentencias del Pleno de la Sala Social del TS de fecha 17 de febrero de 2022 (dos), recursos 2872/2021 y 3379/2021, argumentaron que el momento de producción de las consecuencias jurídicas anudadas al complemento de maternidad debía situarse en el acaecimiento del hecho causante de la pensión. Sin embargo, en ambos litigios las sentencias de suplicación habían fijado los efectos con una retroacción de tres meses desde la fecha de la solicitud revisora.

Y solamente había recurrido en casación unificadora el INSS, solicitando que los efectos se fijaran en la fecha de publicación de la sentencia en el Diario Oficial de la Unión Europea. Por ello, el TS se limitó a confirmar la sentencia de instancia.

En el presente litigio, la sentencia de suplicación fija los efectos del complemento de maternidad en la fecha de reconocimiento inicial de la pensión de jubilación. El Pleno de la Sala Cuarta desestima el recurso del INSS y confirma la sentencia recurrida.



SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 8/03/2022

LA EMPRESA NO PUEDE ABRIR LA TAQUILLA DEL TRABAJADOR QUE ESTÁ DE BAJA

Fuente: Economist & Jurist

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha confirmado la sentencia que condenaba a una empresa a indemnizar con **1.500 euros** a una trabajadora que, estando de baja médica, se enteró que la compañía había **abierto y vaciado su taquilla** para facilitársela a una nueva empleada. La sentencia, anuncia que la mercantil demandada vulneró el derecho fundamental a la intimidad de la trabajadora. La trabajadora venía prestando sus servicios para una empresa gallega dedicada al transporte sanitario desde noviembre de 2018.

Encontrándose la empleada en situación de incapacidad temporal (desde mayo de 2019), la empresa decidió en marzo de 2021 abrir y vaciar la taquilla de la mujer, **sin su consentimiento ni presencia**, para que otra trabajadora que fue contratada en esa misma fecha guardase allí sus pertenencias. En concreto, **no disponiendo de ninguna taquilla libre** y tras intentar contactar vía telefónica (hasta en dos ocasiones) con la trabajadora en situación de IT, el responsable de logística de la compañía, previa comunicación y autorización de la responsable de gestión, procedió, **sin presencia de ninguna otra persona**, a abrir y vaciar la taquilla de la mujer, desinfectarla y facilitársela a la nueva incorporación.

La empresa contrató a una trabajadora interina, que ya había prestado servicios para la demandada en períodos anteriores. Eso sí, las pertenencias de la trabajadora en situación de IT permanecieron bajo llave guardadas en otro espacio de la empresa.

En octubre de 2021, el Juzgado de lo Social n.º 1 de Vigo estimó en parte la demanda formulada por la representación de la trabajadora y declaró que la empresa dedicada al transporte sanitario vulneró su **derecho fundamental a la intimidad**. Asimismo, el Juzgado condenó a la compañía a no volver a hacerlo y a pagar a la trabajadora, en concepto de indemnización de daños y perjuicios, la cantidad de 1.500 euros. En primer término, la mujer solicitó 5.000 euros de indemnización por los daños y perjuicios causados. Disconforme con lo anterior, la mujer afectada recurrió en suplicación. Sin embargo, ahora, la Sala de lo Social del TSJ de Galicia desestima el recurso formulado y confirma la sentencia dictada.

El Tribunal sostiene que el recurso aquí planteado **carece de denuncia jurídica o jurisprudencial válida**, limitándose a tratar de modificar los hechos probados.

En definitiva, en palabras del TSJ, “se incumplen los requisitos exigidos en suplicación para proceder a examinar la infracción denunciada, pudiéndose reiterar (...) que la naturaleza extraordinaria del recurso (...) implica que el Tribunal de suplicación tan solo deba examinar -cuestiones de orden público procesal aparte- aquellas infracciones legales que hayan sido aducidas por los recurrentes, no siéndole hacedero abordar las infracciones no denunciadas o que no lo hubiesen sido con arreglo a las referidas formalidades, porque (...) **el incumplimiento de tal carga procesal de la parte no puede ser suplida por el órgano judicial**, abocado a la neutralidad y a velar por el equilibrio procesal y tutela judicial en los términos exigidos por el art. 75 de la LJS”.



EL TIEMPO DE LA PREVENCIÓN



Fuente: Boletín de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León

LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN LAS ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES

Las actividades sanitarias y de servicios sociales son fundamentales para garantizar la salud y el bienestar de los ciudadanos en Europa. No obstante, los trabajadores de este sector **están expuestos a diversos riesgos de salud** y seguridad en el trabajo (SST), entre los que destacan la COVID-19, factores ergonómicos y psicosociales y la digitalización. El 4 de mayo, expertos en SST de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), representantes de la Comisión Europea e interlocutores sociales de la UE se reunieron en línea para debatir las conclusiones del estudio en profundidad de la Encuesta europea de empresas sobre **riesgos nuevos y emergentes** (ESENER) que combina datos de tres oleadas de la encuesta (ESENER) con entrevistas a expertos y partes interesadas del sector. ¿Cómo se gestionan la salud y la seguridad en el sector? ¿Cuáles son los factores dinamizadores y los obstáculos? ¿La participación del trabajador es un factor clave para una gestión eficiente de la SST? Estas y otras preguntas encontraron respuesta en el taller.

EFFECTOS DE LA COVID PERSISTENTES EN LOS TRABAJADORES

La COVID-19 persistente puede tener efectos considerablemente negativos para las personas trabajadoras y los lugares de trabajo.

Las **dificultades respiratorias, el cansancio, los dolores** de cabeza y los problemas de memoria y concentración son síntomas que **pueden prolongarse durante semanas o incluso meses**.

Las empresas hacen frente a situaciones difíciles cuando los síntomas de la COVID-19 persistente impiden la reincorporación a los puestos de trabajo con normalidad, lo cual podría obligar a **modificar las modalidades de trabajo**.

En este documento de reflexión de EU-OSHA se presentan los desafíos ligados a la prevención y la gestión de los riesgos que implica la COVID-19 persistente para la salud y la seguridad en el trabajo.

También se analizan las medidas que podrían adoptarse en **el ámbito político, investigador y de ejecución** para reducir los efectos de la COVID-19 persistente y ofrecer protección frente a futuras pandemias.



PROTECCIÓN FRENTE A LOS AGENTES CANCERÍGENOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Fuente: ElDerecho.com

El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto que permite modificar el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. De esta manera, se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, trasponiendo el contenido de la Directiva (UE) 2019/983 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de junio de 2019, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE actualizando su anexo III, para añadir los nuevos agentes de la directiva junto con su correspondiente valor límite.

Nuevos agentes carcinógenos

Se incluye la mención de cinco agentes carcinógenos que cumplen los criterios para ser clasificados como tales:

Cadmio y sus compuestos inorgánicos, berilio y compuestos inorgánicos de estos elementos al que se asigna también una observación de «sensibilización cutánea y respiratoria», ácido arsénico y sus sales, así como compuestos inorgánicos del arsénico, formaldehído, también con referencia de "sensibilización cutánea" y 4,4'-metilenbis (2 cloroanilina) (MOCA) con observación «piel».

Con la modificación del real decreto aumentará el nivel de protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras ya que la implantación de valores límite para determinados agentes cancerígenos o mutágenos contribuye a reducir de manera significativa los riesgos derivados de estas exposiciones.

Los valores límite de estas exposiciones se establecen de acuerdo con los nuevos datos científicos conocidos. Asimismo, aportan mayores dosis de claridad y seguridad a los agentes económicos en la exi-

gencia y cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades.

ANEXO: VALORES LÍMITE.-

- **Cadmio y sus compuestos inorgánicos.** Se establece el siguiente valor límite de exposición diaria, medido en relación con una media ponderada temporalmente con un período de referencia de ocho horas: 0,001 mg/m³. Se prevé un periodo transitorio hasta el 11 de julio de 2027, durante el cual se aplicará un valor límite de 0,002 mg/m³, como fracción respirable, que se aplica conjuntamente con un sistema de control biológico con un valor límite biológico inferior o igual a 0,002 mg Cd/g de creatinina en orina.

- **Berilio y compuestos inorgánicos del berilio.** Se establece el siguiente valor límite de exposición diaria, medido en relación con una media ponderada temporalmente con un período de referencia de ocho horas: 0,0002 mg/m³; y se asigna una observación de «sensibilización cutánea y respiratoria».

- **Ácido arsénico y sus sales,** así como compuestos inorgánicos del arsénico. Se establece el siguiente valor límite de exposición diaria, medido en relación con una media ponderada temporalmente con un período de referencia de ocho horas: 0,01 mg/m³.

- **Formaldehído.** Se establecen los valores límite de exposición diaria, medidos en relación con una media ponderada temporalmente con un período de referencia de ocho horas, que a continuación se indican: 0,37 mg/m³ y 0,3 ppm. Asimismo, se establecen los valores límite de exposición de corta duración, en referencia a un período de quince minutos, que a continuación se indican: 0,74 mg/m³ y 0,6 ppm. Además, se asigna una observación de «sensibilización cutánea».

- **4,4'-metilenbis (2 cloroanilina) (MOCA).** Se establece el siguiente valor límite de exposición diaria, medido en relación con una media ponderada temporalmente con un período de referencia de ocho horas: 0,01 mg/m³, con observación «piel».

CAÍDAS DESDE ALTURA ENGÁNCHATE A LA VIDA

Durante la semana del 30 de Mayo al 3 de Junio se ha celebrado en distintas localizaciones de nuestra Comunidad un ciclo de Jornadas técnicas sobre prevención de caídas de altura, que será el punto de inicio para el desarrollo de una campaña más amplia de asesoramiento y de vigilancia y control de condiciones de trabajo centrados en este riesgo. Los accidentes por caída de altura representan un **alto porcentaje de los accidentes graves y mortales** registrados en nuestra Comunidad.

CURSO DE CAPACITACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO Y LOCALIZACIÓN DEL AMIANTO

Desde el 16 hasta el 20 de mayo, técnicos de las Áreas de Seguridad y Salud Laboral y del Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León realizaron el Curso de Capacitación para el diagnóstico y localización del amianto impartido por Eurocontrol. Eurocontrol es la primera entidad de inspección acreditada por ENAC para realizar trabajos, según los criterios establecidos en la norma UNE 171370-2.

MODELO PARA LA EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN OFICINA

Se presenta el método ROSA (Rapid Office Strain Assessment). El método ROSA fue desarrollado en Canadá por Michael Sonne, Dino L. Villalta y David M. Andrews y publicado en 2012 en la revista «Applied Ergonomics». Está basado en las **recomendaciones ergonómicas** para el trabajo en oficina recogidas en la guía CSA Z 412 elaborada por el Centro Canadiense de Salud y Seguridad Laboral, así como en otros criterios técnicos recogidos en la literatura ergonómica. Estas recomendaciones y criterios se circunscriben a la **postura adoptada por el trabajador al utilizar** e interaccionar con algunos de los elementos más habituales en un puesto de trabajo de oficina.

La metodología ROSA es análoga a otros métodos de evaluación postural, como por ejemplo los métodos RULA («Rapid Upper Limb Assessment») y REBA («Rapid Entire Body Assessment»). Se basa en la observación de una postura determinada que, a través de un **conjunto de tablas y de puntuaciones parciales**, permite obtener una puntuación final entre 1 y 10 que está correlacionada con el malestar de la persona trabajadora.

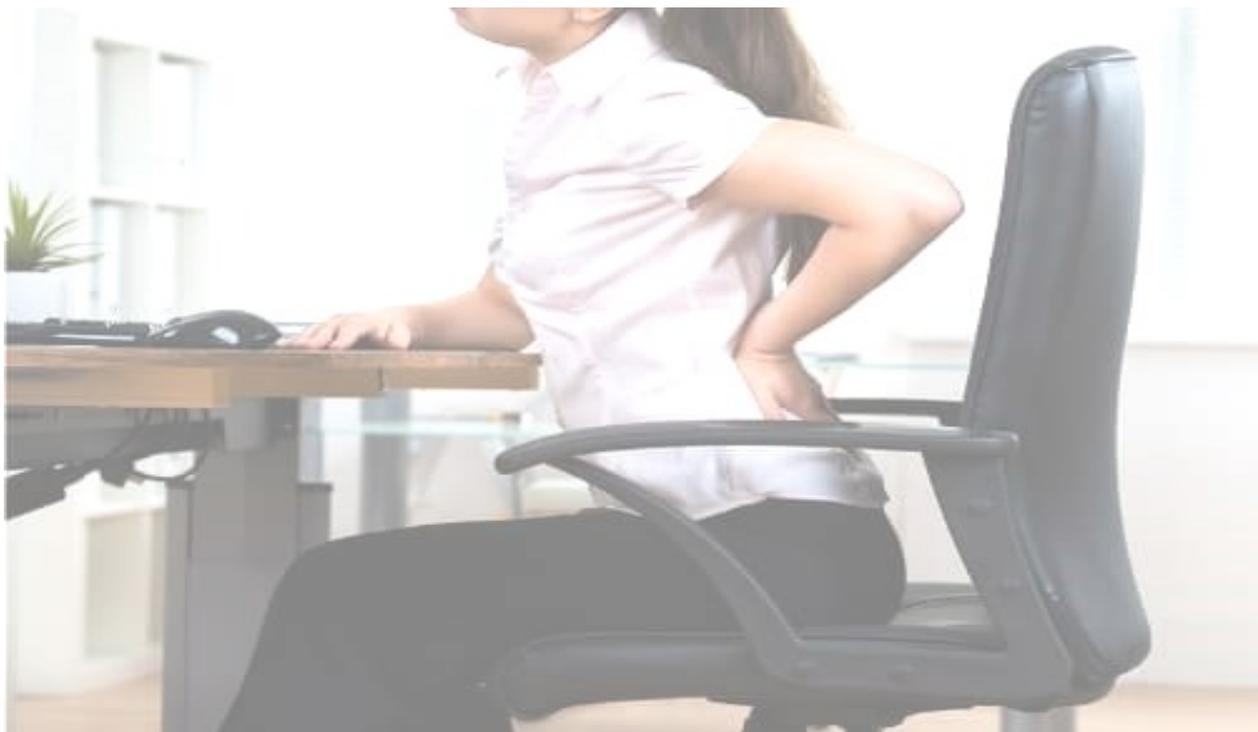


Foto: Euca.es

LA AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS COGNITIVAS

Lo que la investigación más reciente nos dice sobre las consecuencias en materia de salud y seguridad en el trabajo. Un nuevo informe presenta los retos y oportunidades en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) relacionados con la automatización de las tareas cognitivas, como la asistencia en la **toma de decisiones, el tratamiento de datos, el apoyo al aprendizaje y la enseñanza, o el tratamiento de lenguas y textos a través de sistemas basados en la inteligencia artificial (IA)**. ¿Cómo pueden los sistemas basados en la IA hacer que el trabajo sea más eficiente y reducir la carga de trabajo cognitiva? Y además ¿cómo repercuten en los trabajadores los cambios y la interacción con los sistemas? . Basado en la ordenación de los sistemas para la automatización de las funciones, desarrollada en una publicación anterior de la EU-OSHA, este informe evalúa el estado actual de la investigación sobre los efectos de la automatización de las funciones cognitivas y sus consecuencias en trabajos, ocupaciones y sectores concretos, además de para la SST. Dos documentos normativos complementan el informe.

En el primer documento se muestran los principales riesgos y oportunidades para la salud y la seguridad en el trabajo que deben tenerse en cuenta y formula recomendaciones para proteger a los trabajadores. El segundo documento presenta la «Legislación en materia de Inteligencia Artificial» de la Comisión Europea e investiga las iniciativas nacionales.

PREVENCIÓN DE RIESGOS BIOLÓGICOS EN LA AGRICULTURA AÑO 2022

El Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, recoge en su anexo I una lista indicativa de actividades donde puede existir una exposición no deliberada a agentes biológicos en la que se incluye la agricultura. **En el presente cartel se presentan los principales** agentes biológicos a que los pudieran estar expuestos los trabajadores en las diferentes tareas agrícolas y una serie no exhaustiva de medidas preventivas.

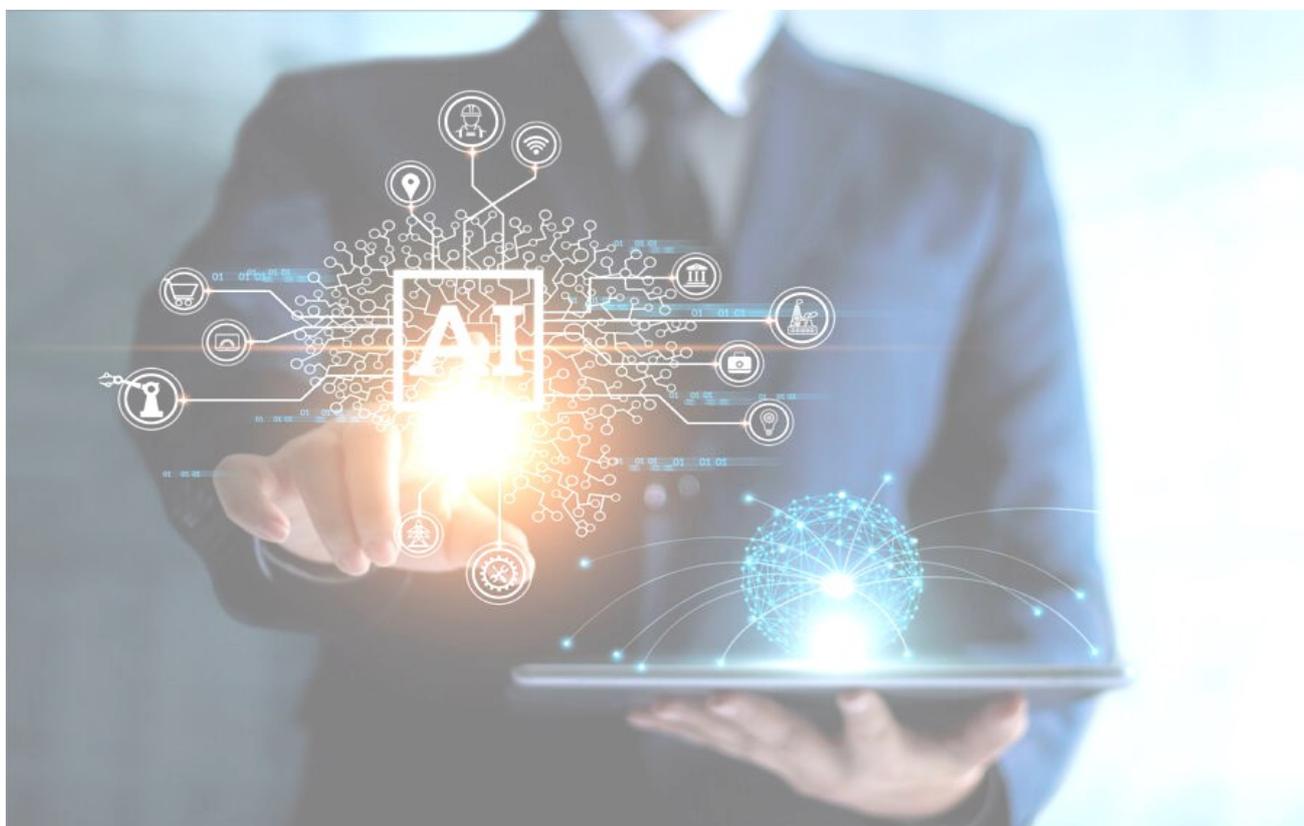


Foto: Seguritecnia

EN LA AGRICULTURA...

Prevención de riesgos biológicos

Siembra y manipulación de la tierra

Enfermedad / agente biológico	Vía de entrada	Prevención
• Carbunco / Bacteria: <i>Bacillus anthracis</i>	Respiratoria, digestiva, parenteral	Vacunación de animales susceptibles. Evitar la exposición de heridas abiertas.
• Histoplasmosis / Hongo: <i>Histoplasma capsulatum</i>	Respiratoria	Evitar el anidamiento o asentamiento de aves o murciélagos en las explotaciones agrícolas.
• Toxocariasis / Parásito: <i>Toxocara spp</i>	Digestiva	Control de vectores, desinsectación. Manipulación y eliminación adecuada de excrementos animales que pudieran aparecer en la explotación agrícola.
• Toxoplasmosis / Parásito: <i>Toxoplasma gondii</i>	Digestiva	
• Tétanos / Bacteria: <i>Clostridium tetani</i>	Parenteral	Vacunación, dosis completa según indicaciones de Ministerio de Sanidad. Limpieza y desinfección de la herida. Uso de guantes de protección.

Buenas prácticas de higiene: aseo personal, no comer, beber o fumar sin haberse lavado las manos. Utilizar ropa de trabajo y EPI adecuado.



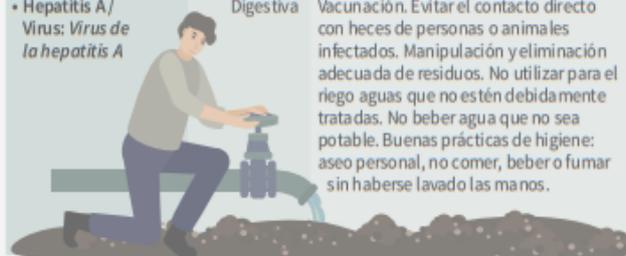
Abonado

Enfermedad / agente biológico	Vía de entrada	Prevención
• Ascariasis / Parásito: <i>Ascaris lumbricoides</i>	Digestiva	Emplear abonos y enmiendas orgánicas debidamente tratados. Buenas prácticas de higiene: aseo personal, no comer, beber o fumar sin haberse lavado las manos. Utilizar ropa de trabajo y EPI adecuado.
• Cisticercosis / Parásito: <i>Taenia solium (adulto)</i> <i>Cysticercus cellulosae (larva)</i>	Digestiva	



Riego

Enfermedad / agente biológico	Vía de entrada	Prevención
• Leptospirosis / Bacteria: <i>Leptospira interrogans</i>	Dérmica, parenteral	Buenas prácticas de higiene. Uso de EPI: guantes y botas. Control de roedores. Utilización profiláctica de doxiciclina en zonas de alto riesgo.
• Hepatitis A / Virus: <i>Virus de la hepatitis A</i>	Digestiva	Vacunación. Evitar el contacto directo con heces de personas o animales infectados. Manipulación y eliminación adecuada de residuos. No utilizar para el riego aguas que no estén debidamente tratadas. No beber agua que no sea potable. Buenas prácticas de higiene: aseo personal, no comer, beber o fumar sin haberse lavado las manos.



Recolección, transporte y almacenamiento

Enfermedad / agente biológico	Vía de entrada	Prevención
• Aspergilosis / Hongo: <i>Aspergillus spp.</i>	Respiratoria	Ventilación adecuada en los lugares de trabajo, evitar la humedad relativa alta. Programa periódico de limpieza y mantenimiento de locales, instalaciones y equipos, especialmente del sistema de climatización. Evitar la generación de polvo y bioaerosoles.
• Blastomicosis / Hongo: <i>Blastomyces dermatitidis</i>	Respiratoria	
• Criptococosis / Hongo: <i>Cryptococcus neoformans</i>	Respiratoria	
• Asma profesional, síndrome tóxico por polvo orgánico, bronquitis crónica, neumonitis alérgica / Productos derivados de seres vivos	Respiratoria	Evitar la exposición del trabajador sensibilizado al alérgeno (cambio puesto trabajo). Uso de EPI: mascarillas.
• Dermatitis / Seres vivos o productos derivados	Dérmica	Uso de EPI: guantes hasta el antebrazo. Limpieza y desinfección de heridas. Evitar la exposición del trabajador sensibilizado al alérgeno (disminuir tiempo de exposición, cambio de puesto de trabajo).
• Enfermedad de Lyme / Bacteria: <i>Borrelia burgdorferi</i>	Parenteral	Uso de ropa clara (para identificar fácilmente a la garrapata) que cubra las zonas del cuerpo en contacto con la vegetación. Pantalón largo metido por dentro del calcetín. Repelentes en la ropa o piel. Inspeccionar la piel tras el trabajo. Si se detecta la garrapata adherida a la piel, se debe extraer lo antes posible.



Imagen: Ministerio de Trabajo y Economía Social

HABLEMOS DE LA SALUD MUSCULOESQUELÉTICA

Las sesiones de formación y los debates en grupo en el trabajo o en la formación profesional se beneficiarán de estos temas para iniciar debates sobre trastornos musculoesqueléticos.

Tomando como ejemplo **escenarios habituales de trabajo** (como una peluquería y el funcionamiento de una máquina) se analizan temas cotidianos como las repercusiones de **permanecer de pie durante muchas horas** o la manipulación de cargas pesadas.

Se ofrecen consejos prácticos sobre la prevención de los trastornos musculoesqueléticos (TME) y asesoramiento a los directivos y trabajadores para mantener una comunicación rápida y eficaz sobre la salud musculoesquelética.

ACTO DE INTERCAMBIO DE LA CAMPAÑA TRABAJOS SALUDABLES

Los días 13 y 14 de junio de 2022 se ha celebrado en Bruselas un nuevo acto destacado de la agenda europea de seguridad y salud en el trabajo (SST). El acto de la campaña «Trabajos saludables» ha reunido a los socios oficiales de la campaña de la EU-OSHA para que **compartan conocimientos y experiencias en talleres** interactivos y sesiones plenarios. Los temas incluyen **la salud mental**, los trastornos musculoesqueléticos, la SST en la educación, la digitalización y las estrategias de sostenibilidad.

En las próximas semanas se publicará un amplio resumen del acto. Al acto has asistido únicamente los socios oficiales de la campaña y los medios de comunicación asociados a la campaña 2020-2022 «Trabajos saludables: relajemos las cargas».

CONOCIENDO A NUESTROS DELEGADOS ESTE MES: RUBÉN ANTOLÍN CONSTANTIA TOBEPAL

¿Cómo entraste a trabajar en tu empresa? *Dejando el Curriculum Vitae*

¿Cómo llegaste a ser representante sindical en tu empresa y que motivación te llevó a serlo? *Me lo ofrecieron mis compañeros y mi motivación. Fue al sufrir problemas con la empresa.*

¿Cuánto tiempo llevas como representante sindical? *Dos años y medio.*

¿Crees que estás bien formado e informado para esta labor? *Sí, con la ayuda de mis compañeros.*

¿Te sientes valorado en tu trabajo y por tus compañeros? *Bueno, ni si, ni no.*

¿Cómo consigues cercanía con los compañeros y que haces para buscar afiliados?

Escuchando y ayudando a mis compañeros

¿Qué obstáculos tienes para encontrar afiliados y que opinas del sistema de afiliación? *Ninguno, pero a la gente le cuesta animarse*

¿Nos cuentas alguna anécdota sobre tu experiencia como delegado? *No tengo ninguna*

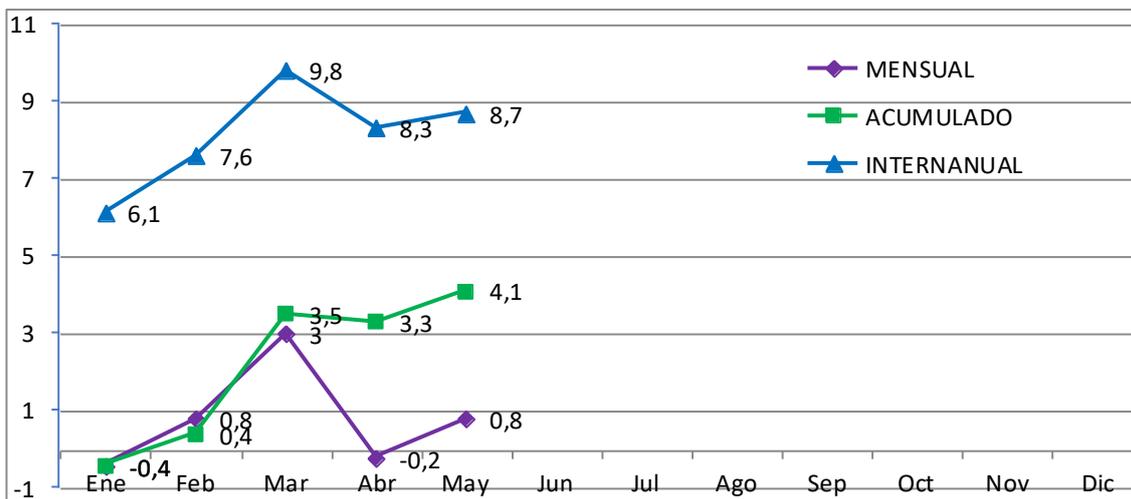
¿Aficiones, gustos, lo que te apetezca decir? *Nada más que añadir.*

Os animamos a los demás representantes sindicales a que vayáis enviando a la Vicepresidenta, Alicia Peláez, vuestras respuestas al correo electrónico siguiente: **contacto@soi-fsc.es**



INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO 2022

IPC	MENSUAL	ACUMULADO	INTERANUAL
ENERO	- 0.40	-0,40	6,10
FEBRERO	0.8	0.4	7,60
MARZO	3,0	3,5	9,80
ABRIL	-0,20	3,30	8,30
MAYO	0,80	4,10	8,70
JUNIO			
JULIO			
AGOSTO			
SEPTIEMBRE			
OCTUBRE			
NOVIEMBRE			
DICIEMBRE			



SINDICATO OBRERO INDEPENDIENTE

¡¡ 28 AÑOS INFORMANDO !!

SINDICATO OBRERO INDEPENDIENTE



SOI-FSC



¡¡ COMPARTE CON NOSOTR@S DESDE SOI-FSC LA DEFENSA DE TUS DERECHOS!!

- INDEPENDIENTES DE PARTIDOS POLÍTICOS
- CHARLAS DE FORMACIÓN LABORAL
- CLASES Y COLOQUIOS MENSUALES SOBRE:
 - LEGISLACIÓN LABORAL
 - SEGURIDAD SOCIAL
 - JURISPRUDENCIA SOCIAL
 - ACTUALIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL
 - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
- ASESORÍA LABORAL INTEGRAL
- CONSULTAS Y ASISTENCIA JURÍDICO-LABORAL
- SOLIDARIDAD DE LOS AFILIAD@S
- SALAS DE REUNIONES SINDICALES
- CONEXIÓN WI-FI
- REVISTA MENSUAL: *"INDEPENDENCIA SINDICAL"*

POSIBILIDAD DE:

- SOLICITAR VIVIENDAS EN RÉGIMEN DE ALQUILER
- ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS
- CULTURA, VIAJES Y EXCURSIONES
- VACACIONES DE TIEMPO LIBRE
- SERVICIOS SOCIALES Y GUARDERÍAS
- BIBLIOTECA Y SALAS DE JUEGOS DE MESA
- COLEGIOS DE PRIMARIA, ESO Y FP

¡¡7€ DE CUOTA MENSUALES!!

HABLA CON TUS REPRESENTANTES SINDICALES DE SOI O CONTACTA CON NOSOTROS EN:

Teléfono y Fax: 947 27 57 41 - E-mail: federacions@yahoo.es

C/ Federico Olmeda, 7 (09006 Burgos) - Web: www.soi-fsc.es

