

**BOLETÍN
COLEGIAL**

jun 2023



**Campaña de la
renta 2022**



ACTUALIDAD COLEGIAL



Celebramos la Junta General de colegiados

El pasado 30 de marzo se celebró la Junta General de colegiados de 2022 para la aprobación del acta de lectura de la memoria de actividades del Colegio del 2022, la aprobación de la liquidación del presupuesto 2022 y el proyecto de presupuesto de 2023.

Celebramos San Cayetano el 16 de junio

El próximo 16 de junio tendrá lugar la tradicional gala anual en conmemoración del patrón de los gestores administrativos, San Cayetano. En el evento se dará la bienvenida a los nuevos colegiados y se reconocerá la labor de los colegiados que lleven 25, 40 y 50 años ejerciendo la profesión.

ÚLTIMAS NOTICIAS

Campaña renta 2022: lo que hay que tener en cuenta

El 26% de los pequeños y medianos negocios han cerrado con pérdidas

Obligación de llevar en el camión el certificado de conductor de terceros países

Se abre la matriculación al máster en Gestión Administrativa

Canjes británicos de permisos de conducir

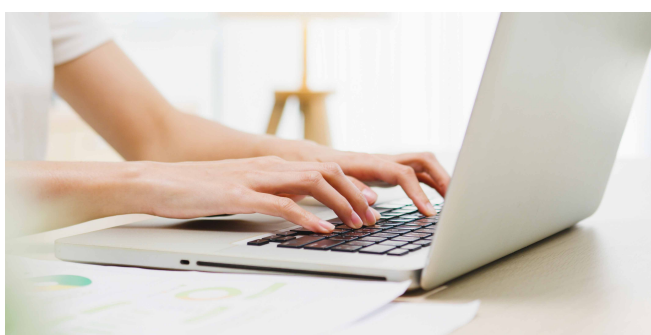


ARTÍCULOS DE OPINIÓN

Publicada la reforma de las pensiones

Con vigencia general desde 1-4-2023 se ha publicado el RDL 2/2023 que recoge modificaciones relacionadas con el sistema de pensiones. Entre otras medidas, la norma modifica el cálculo de la pensión de jubilación, desarrolla el MEI y establece una cotización adicional de solidaridad.

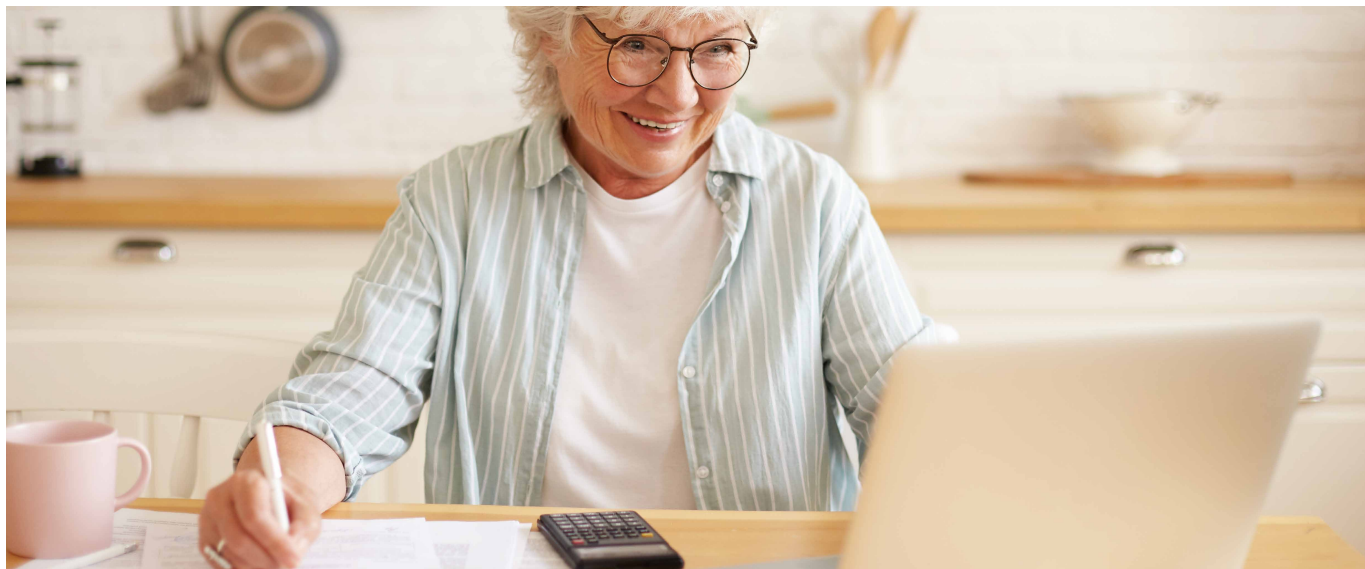
PRÓXIMOS CURSOS



APARICIONES EN MEDIOS



Publicada la reforma de las pensiones



Con vigencia general desde 1-4-2023 se ha publicado el RDL 2/2023 que recoge modificaciones relacionadas con el sistema de pensiones. Entre otras medidas, la norma modifica el cálculo de la pensión de jubilación, desarrolla el MEI y establece una cotización adicional de solidaridad. La norma encomienda a la AIREF el análisis financiero del impacto de la reforma y, a tal efecto, publicará con periodicidad trianual un Informe de Evaluación con las proyecciones del impacto estimado de las medidas adoptadas desde 2020.

Novedades incluidas

Con vigencia a partir del 1-4-2023 se ha publicado el RDL 2/2023 que recoge modificaciones relacionadas con el sistema de pensiones. Entre otras medidas, la norma modifica el cálculo de la pensión de jubilación, desarrolla el MEI y establece una cotización adicional de solidaridad. La norma encomienda a la AIREF el análisis financiero del impacto de la reforma y, a tal efecto, publicará con periodicidad trianual un Informe de Evaluación con las proyecciones del impacto estimado de las medidas adoptadas desde 2020 (RDL 2/2023 disp.adic. 2ª). Las principales medidas contenidas en la norma son las siguientes:

Incremento del tope máximo de cotización

A partir del 1-1-2024, el tope máximo de cotización en se actualizará en el mismo porcentaje en el que se revaloricen las pensiones contributivas de la Seguridad Social (LGSS art.19.3 redacc RDL 2/2023). No obstante, desde 2024 a 2050 al tope máximo aprobado a través de las sucesivas LPGE, se la añadirá un porcentaje de revalorización consistente en una cuantía fija anual de 1,2 puntos porcentuales. Cada 5 años, el Gobierno evaluará, en el marco del diálogo social, el impacto de esta subida de la base máxima y remitirá un informe del Pacto de Toledo (LGSS disp.trans 38 redacc RDL 2/2023).

Cotización adicional de solidaridad

Con efectos a partir del 1-1-2025, se establece una cotización adicional de solidaridad para las retribuciones cuya cuantía supere el importe de la base máxima de cotización para las personas trabajadoras por cuenta ajena. El importe máximo de las retribuciones sobre las que se aplicará la cotización adicional de solidaridad se establecerá según los siguientes tramos (LGSS art.19.bis redacc RDL 2/2023):

Tramo de retribución	% cotización adicional de solidaridad
entre la base máxima y la base máxima + un 10%	5,5%
entre la base máxima +10% y la base máxima +50%	6%
entre la base máxima +50% en adelante	7%

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

La cotización adicional, que no computa para prestaciones, se aplicará progresivamente desde el año 2025 hasta el año 2045 en el que quedará fijada en los porcentajes arriba indicados (LGSS disp.trans.42 redacc RDL 2/2023). La escala aplicable es la siguiente:

Tramo de retribución base máxima (tipo de cotización %)		
hasta 10 % adicional	desde el 10 % adicional hasta 50 % adicional	superiores al 50 % adicional
0,92	1	1,17
1,15	1,25	1,46
1,38	1,5	1,75
1,60	1,75	2,04
1,83	2	2,33
2,06	2,25	2,63
2,29	2,5	2,92
2,52	2,75	3,21
2,75	3	3,50
2,98	3,25	3,79
3,21	3,5	4,08
3,44	3,75	4,38
3,67	4	4,67
3,90	4,25	4,96

Se establecen medidas para la aplicación del MEI en el sector marítimo pesquero (RDL 2/2022 disp.final 2ª).

Reordenación del Mecanismo de equidad intergeneracional

Se desarrolla en mecanismo de equidad intergeneracional. Consiste en una cotización finalista aplicable en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación. Dicha cotización no computa a efectos de prestaciones y nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Tampoco puede ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna ni objeto de disminución por la aplicación de coeficientes correctores u otra fórmula que disminuya la cotización.

En el caso de trabajadores por cuenta ajena, su cuantía se incrementa hasta un porcentaje del 1,2% aplicable a la base de cotización. 1% aplicable a la empresa y el 0,2% al trabajador. No obstante, este incremento se va a realizar de forma progresiva, de acuerdo con la siguiente escala (LGSS art.127.bis; disp.trans.43):

Año	Empresa (%)	Trabajador (%)	Total (%)
2023	0,50	0,10	0,60
2024	0,58	0,12	0,70
2025	0,67	0,13	0,80
2026	0,75	0,15	0,90
2027	0,83	0,17	1
2028	0,92	0,18	1,10
2029 a 2050	1	0,2	1,20

Se establecen medidas para la aplicación del MEI en el sector marítimo pesquero (RDL 2/2022 disp.final 2ª).

En caso de que la AIREF detecte desequilibrios financieros en su informe de evaluación y el Parlamento no adopta medidas correctivas, podrá incrementarse la cuantía del MEI.

Cuantía de las pensiones

1. Se garantiza que, a partir del 1-1-2024, la revalorización anual de todas las pensiones contributivas, máximas y mínimas se realice según la variación media interanual del IPC, incluyendo el importe del complemento de brecha de género. Desde el 18-3-2023, cuando se trate de pensiones reconocidas por la aplicación de normas internacionales la revalorización se aplicará sobre el porcentaje a cargo de la Seguridad Social española (LGSS art.58 redacc RDL 2/2023).

2. Con relación a las pensiones que, en su importe inicial estén limitadas por el importe de la pensión máxima, se establece que, a partir de 1-1-2025, la revalorización del año siguiente se producirá mediante la aplicación de un porcentaje equivalente a la variación interanual del IPC. Las sucesivas revalorizaciones se efectuarán sobre el importe total resultante de la revalorización del año anterior. Si existen pensiones concurrentes, la suma de todas ellas no puede superar en importe de la cuantía máxima vigente en el momento del hecho causante. Y de extinguirse una de ellas, la suma de las restantes no podrá superar 6 la cuantía máxima vigente en el ejercicio en el que se reconoció (LGSS art.57 redacc RDL 2/2023)

3. A través de las sucesivas LPGE, a la cuantía máxima de las pensiones causadas desde el año 2025 se les aplicará un porcentaje de revalorización incrementado en 0,115 puntos porcentuales acumulativos cada año hasta 2050. A partir de 2051 el incremento anual adicional aplicable será el establecido en la siguiente tabla (LGSS disp.trans.39 redacc RDL 2/2023):

Año	% incremento pensión máxima	Año	% incremento pensión máxima
2051	3,2	2059	9,8
2052	3,6	2060	11,2
2053	4,1	2061	12,7
2054	4,8	2062	14,3
2055	5,5	2063	16,1
2056	6,4	2064	18,0
2057	7,4	2065	20,0
2058	8,5	En adelante	se valora la oportunidad de que el incremento adicional alcance el 30%

4. Con relación a cuantía de las pensiones mínimas se establece lo siguiente (LGSS disp.adic 53):

> Jubilación contributiva de mayor de 65 años y de IPA con cónyuge a cargo. A partir de 2027 su cuantía no puede ser inferior al umbral de pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos. Este se obtendrá aplicando un coeficiente de 1,5 al umbral de la pobreza correspondiente a un hogar unipersonal en los términos concretados para España. La aplicación de esta medida supondrá un incremento progresivo de la pensión mínima, que se realizará según la siguiente escala:

Año	Incremento de la cuantía mínima de la pensión
2024	Necesario para reducir un 20% la brecha existente
2025	Necesario para reducir un 30% la brecha existente
2026	Necesario para reducir un 50% la brecha existente
2027	Necesario, hasta alcanzar el umbral de pobreza calculado para un hogar de dos adultos

En el mismo porcentaje se incrementará la pensión de viudedad con cargas familiares, pensión contributiva con cónyuge a cargo, excepto IPT de menores de 60 años.

> Resto de pensiones contributivas, una vez revalorizadas, se incrementarán adicionalmente cada año y en el mismo periodo en un porcentaje equivalente al 50% de los porcentajes anteriores.

> Pensiones no contributivas: una vez revalorizadas se incrementarán adicionalmente cada año pero con la referencia de multiplicar por 0,75 el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.

La determinación de las cuantías anteriores se efectuará por las LPGE para cada año. Además, el Gobierno realizará un seguimiento continuo de la evolución de las pensiones mínimas y de las pensiones no contributivas, elevando un informe al Pacto de Toledo P en el que evaluará el impacto de estas prestaciones (LGSS disp.adic.53 redacc RDL 2/2023).

Regulación del fondo de reserva de la Seguridad Social

Se modifica la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social en el siguiente modo (LGSS art.117 a 121 redacc RDL 2/2023):

- Se precisa que su finalidad es atender a las necesidades financieras en materia de prestaciones contributivas.
- Los ingresos obtenidos por la aplicación del mecanismo de equidad intergeneracional formarán parte del fondo de reserva.
- Se establece que el importe recaudado por el mecanismo de equidad intergeneracional (cotización finalista) forma parte del excedente.

d) Se establece que sea la LPG anual la que en cada ejercicio económico establezca el desembolso anual a efectuar por el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Consistirá en un porcentaje del PIB determinado anualmente (del 0,14% en 2036 al 0,09 en 2053).

Modificaciones en el cálculo de la pensión de jubilación

Con vigencia a partir del 1-1-2026 se modifica la forma de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, ya que será en cociente resultante de dividir 378/324 (antes 350/300). Asimismo, para el periodo de cómputo como novedad se establece la posibilidad de optar entre las cotizaciones correspondientes a los 29 años anteriores al mes previo al hecho causante (348 meses) y, de estos, se elegirán de oficio los 324 meses de mayor importe (25 años) (LGSS art.209.1 redacc RDL 2/2023).

Se establece un periodo progresivo para la aplicación de esta nueva forma de calculo que se inicia en 2026 y finaliza en 2038 en que se aplicará íntegramente. Desde el 1-1-2026, será el resultado de dividir 352,33/302, comprendidas estas últimas dentro del periodo de los 304 meses inmediatamente anteriores al hecho causante (LGSS disp.trans.41 redacc RDL 2/2023).

La normativa anterior a la reforma convivirá con la nueva regulación, en aplicación de la siguiente normativa, según ha fecha en la que se produzca el hecho causante de la pensión (LGSS disp.trans.4ª redacc RDL 2/2023):

- > Entre el 31-12-2025 y 31-12-2040: se aplicará la regulación anterior a la modificación si esta resulta más favorable.
- > Durante el año 2041: se aplicará la legislación anterior a la modificación, con una base reguladora que comprende las bases de cotización de los últimos 306 meses entre 357 si esta resulta más favorable.
- > Durante 2042: se aplicará la legislación anterior a la modificación, con una base reguladora que comprende las bases de cotización de los últimos 312 meses entre 364, si esta resulta más favorable.
- > Durante 2043: se aplicará la legislación anterior a la modificación, con una base reguladora que comprende las bases de cotización de los últimos 318 meses entre 371, si esta resulta más favorable.
- > A partir de 2044: se aplicará la nueva legislación.

Brecha de género

1. Se modifica la regulación del complemento de brecha de género, para adecuar el mismo a su finalidad, reconocimiento del complemento por brecha de género también a los hombres siempre que cumplan determinadas condiciones. A tal efecto, se eliminan de su cómputo los cómputos de períodos cotizados y bases de cotización anteriores o siguientes al nacimiento los beneficios en la cotización de la LGSS art.237 (prestación familiar no contributiva). Se establece la forma de cálculo de las pensiones de los respectivos progenitores para determinar cuál de ellas es más alta a efectos de acreditar los requisitos exigidos para obtener el complemento (LGSS art.60 redacc RDL 2/2023). Esta forma de cálculo se aplicará también a hechos anteriores (LGSS disp.trans 44ª redacc RDL 2/2023).

Junto al complemento de brecha de género, se prevé la posibilidad fijar, en el marco del diálogo social, otras medidas temporales de acción positiva para el cálculo de las prestaciones en favor de las mujeres. Al igual que el complemento, estas medidas se mantendrán hasta que la brecha sea igual o inferior al 5% (LGSS disp.adic.37 redacc RDL 2/2023).

Asimismo, durante el periodo 2024-2025 el importe del complemento de brecha de género se incrementa en un 10 % adicional sobre la revalorización prevista a distribuir entre ambos ejercicios según lo establezcan las correspondientes LPG de cada año (RDL 2/2023 disp.trans 1ª)

2. Desde el 18-3-2023, se amplía la prestación familiar en su modalidad contributiva en el siguiente sentido (LGSS art.237 redacc RDL 2/2023):

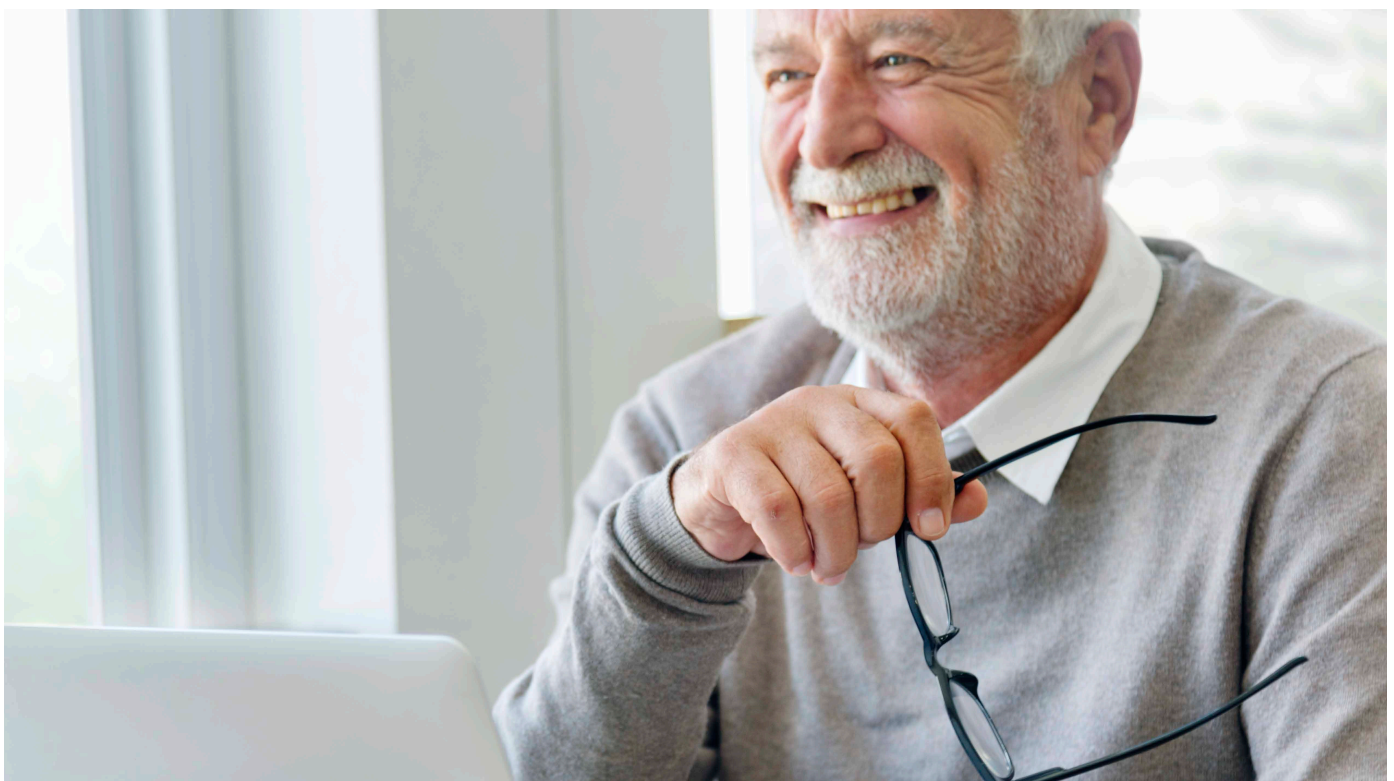
- > De 1 a 3 años la consideración como periodo de cotización efectiva del periodo de excedencia que los trabajadores disfruten debido al cuidado de otros familiares.
- > Para todos los supuestos y durante los 3 años, se incrementan las cotizaciones hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo de las cotizaciones realizadas. Antes de la reforma, se preveía un incremento durante 2 años en caso de reducción de jornada por cuidado de menor y de 1 en los demás supuestos.

3. Integración de lagunas. Mientras la brecha de género sea superior al 5% en el cálculo de la pensión de jubilación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena cuando existan periodos en los que no haya existido obligación de cotizar. Desde la mensualidad 49 a 60 estas se integrarán con el 100% de la base mínima de cotización y desde la mensualidad 61 a la 84 con el 80% de la misma. En caso de hombres se aplican las mismas reglas siempre que en relación con alguno de los hijos acrediten que su carrera de cotización se ha visto afectada (LGSS disp.trans.41ª redacc RDL 2/2023).

Otras medidas

- 1.** Con vigencia desde el 1-10-2023, se equipara el trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos cotizados para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ya que se tienen en cuenta los períodos cotizados cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos (LGSS art.247 redacc RDL 2/2023). Asimismo, con vigencia a partir del 1-1-2026 se modifican las reglas aplicables al cálculo de las prestaciones en caso de contratos a tiempo parcial. Se aclara el cálculo de las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor cuando no se acrediten cotizaciones superiores a 12 meses o cuando se haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante (LGSS art.248.2 redacc RDL 2/2023). Con relación a la IT, se establecen las reglas aplicables a los trabajadores fijos discontinuos a partir del 18-3-2023. Establece que deben tomarse en consideración las cotizaciones 11 realizadas desde el alta siguiente al último llamamiento con un máximo de 3 meses inmediatamente anteriores al hecho causante (LGSS art.248.1.c redacc RDL 2/2023)
- 2.** Integración de lagunas en RETA. A partir del 1-1-2026, cuando periodo utilizado para el cálculo de la pensión de jubilación del RETA, aparezcan lagunas de cotización producidas durante los 6 meses posteriores a la extinción de una prestación por cese de actividad, estas se integrarán con la base mínima general de este régimen especial. El funcionamiento de esta medida será objeto de análisis y seguimiento por un observatorio integrado por la integrado por representantes de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de las asociaciones de autónomos, que debe crearse en el plazo de 3 meses a partir del 1-4-2023 (LGSS disp.adic.50 redacc RDL 2/2023).
- 3.** Jubilación parcial. Se establece que antes del 30-6-2023 y, previa negociación en el marco del diálogo social, el Gobierno presente ante el Pacto de Toledo una propuesta de modificación de la regulación de la jubilación parcial en el sistema de Seguridad Social que garantice un régimen de compatibilidad efectiva de trabajo y pensión; preserve la calidad del empleo de los relevistas; y equilibre el coste que esta modalidad de pensión tiene para el sistema. Para la adopción de las referidas modificaciones se tendrá en cuenta la incidencia que las mismas pueden tener en los distintos sectores de la actividad especialmente en de la industria manufacturera (RDL 2/2023 disp.adic.1ª).
- 4.** Con vigencia desde el 17-6-2023, se regula la resolución provisional de pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales cuando se compruebe que el solicitante reúne todos los requisitos para acceder al derecho computando únicamente las cotizaciones efectuadas en España; así como cuando las pensiones se reconozcan a prorata temporis como consecuencia de períodos que otro Estado haya certificado con carácter provisional (LGSS art.50.bis redacc RDL 2/2022). Asimismo, establece el método de cálculo del complemento por mínimos con relación a estas pensiones aplicable desde el 18-3-2023 (LGSS art.59.2 y 3 redacc RDL 2/2023).

Santiago Blanes, Socio del Departamento Laboral de Tomarjal Abogados y Asesores Tributarios





Promover la contratación: los incentivos que vienen

El pasado 11 de enero de 2023 se publicó el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Es curioso que se apruebe mediante este formato de urgencia y que entre en vigor el 1 de septiembre de 2023. Una más de las que nos tienen acostumbrados: o bien legislan con efectos retroactivos o bien a futuro, el caso es no hacer las cosas a su debido tiempo.

Entrando en materia, este Real Decreto ley tiene el objetivo de mejorar la calidad en el empleo y promocionar la contratación de las personas desempleadas, haciendo foco en las más vulnerables o con bajo potencial de empleabilidad.

Se crean unas bonificaciones directas aplicadas en las cotizaciones para los siguientes colectivos:

Contratos de jóvenes con baja cualificación

La bonificación por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación, beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, dará derecho a una bonificación de 275 euros durante tres años.

Personas en situación de exclusión social

La bonificación prevista en la actualidad por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social (55 €/mes) se incrementa hasta 128 €/mes, igualándose así a la establecida por la contratación indefinida de otros colectivos vulnerables.

Cooperativas o sociedades laborales

La bonificación por la contratación indefinida o incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas dará derecho a una bonificación de 138 €/mes, durante tres años, o bien durante la vigencia del contrato si se trata de persona con discapacidad.

Sistema especial agrario

La bonificación por la transformación en contratos fijos discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras incluidas en el Sistema especial agrario por cuenta ajena dará derecho, durante los tres años siguientes, a una bonificación en la cotización de 55 euros por mes (si son mujeres, 73 euros / mes)

Obligación de reintegro de ayudas de empresas deslocalizadas

Las empresas que procedan al traslado de su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte del de los Estados miembros de la Unión Europea o del de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, deberán proceder a la devolución de todas las bonificaciones a la Seguridad Social realizadas durante los cuatro años inmediatamente anteriores a la deslocalización, así como de las subvenciones recibidas.

Sin bonificación si el contrato a tiempo parcial es inferior al 50% de la jornada

En los supuestos de contratación a tiempo parcial las cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida.

No habrá bonificación en el caso de jornadas parciales inferiores al 50% de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora, salvo en los supuestos de permisos por conciliación.

Readmisión tras una Incapacidad Permanente total o absoluta

Se bonifican las readmisiones de

personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta para mejorar la empleabilidad de este colectivo de que se trata y se limitan a los contratos indefinidos y a los supuestos en los que la readmisión no obedezca a un derecho del trabajador, límites que no están contemplados en la regulación actual.

Además, estas bonificaciones se extienden a los supuestos de personas mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría, así como de personas mayores de esa edad que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa.

Sustituciones

Las bonificaciones derivadas de las sustituciones se limitan para determinados supuestos a la contratación de personas jóvenes y su duración se ha ajustado a la duración que pudieran tener los propios contratos de sustitución.

Desempleados de larga duración

La contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración da derecho a una bonificación superior cuando la persona contratada es mujer (128 €/mes, en lugar de 110 €/mes). Esta mayor bonificación se extiende también a la contratación de personas que tengan 45 o más años.

Contratos de formación en alternancia

Respecto del contrato de formación en alternancia, se establecen unas cuantías de bonificación, en lugar de

porcentajes, equivalentes a las que resultarían de aplicar el 75% a las cuotas empresariales únicas previstas para este contrato y el 100% en función del tamaño de la empresa.

Los beneficios en las cuotas de la Seguridad Social previstos por la transformación en indefinidos de contratos formativos también tienen novedades, derivadas de la unificación de su regulación, e incrementan su cuantía un 200% para igualarla a la prevista por la transformación en indefinido del contrato de formación en alternancia.

Además, se elimina de la norma el hecho de que sólo puedan beneficiarse de esta bonificación las empresas con menos de 50 trabajadores en alta, como sucede actualmente.

Las bonificaciones previstas en la actualidad por la formación en alternancia permiten financiar tanto costes de formación como costes de tutorización en la empresa, limitando los primeros a la actividad formativa que, vinculada al citado contrato, se realice en el ámbito laboral. En cambio, la bonificación por costes de tutorización sería aplicable a todas las empresas.

Actividades artísticas

Por otra parte, como cuestiones importantes, este Real Decreto-Ley introduce en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social el nuevo artículo 249 ter, que permite la compatibilidad de la actividad artística por cuenta propia o ajena con la percepción del importe íntegro de la pensión de jubilación en el sistema de

Seguridad Social, sin más obligación que solicitar el alta y cotizar en el régimen que corresponda por contingencias profesionales, así como para los trabajadores por cuenta ajena, conforme al nuevo artículo 153 ter, con una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre empresarios y trabajadores. Esta compatibilidad se extiende a las pensiones de jubilación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos mediante la modificación del artículo 318 d), así como la cotización durante la compatibilidad de la pensión y la actividad artística, aunque exclusivamente a cargo del trabajador, de acuerdo con el nuevo artículo 310 bis.

Con el mismo objetivo de facilitar la actividad artística, se modifica el artículo 363.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de manera que los beneficiarios de una prestación no contributiva mantengan y compatibilicen el percibo de su pensión con rendimientos de su actividad artística que no superen el umbral del salario mínimo interprofesional.

Una vez más, veremos en el devenir de los acontecimientos si estas medidas cumplirán su objetivo de favorecer el empleo estable y de calidad.

Salvador Mut, director del Departamento de Laboral de Tomarjal Abogados y Asesores Tributarios.



BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)	Duración
Víctimas de violencia de género o doméstica	-	1.500	4 años
Víctimas de terrorismo	-	1.500	4 años
Mayores de 45 años inscritos en la oficina de empleo contratados bajo la modalidad de apoyo a los emprendedores	Desempleados/as	1.300	3 años
	Mujeres en ocupaciones con menos representación	1.500	3 años
Jóvenes de 16 a 30 años inscritos en la oficina de empleo contratados bajo la modalidad de apoyo a los emprendedores	Desempleados/as	1.000 el 1 ^{er} año; 1.100 el 2 ^o año; 1.200 el 3 ^{er} año.	3 años
	Mujeres en ocupaciones con menos representación	1.100 el 1 ^{er} año; 1.200 el 2 ^o año; 1.300 el 3 ^{er} año	3 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Trabajadores en situación de exclusión social (salvo por empresas de inserción)	600	4 años
Personas con discapacidad	En general	4.500	Toda la vigencia del contrato
	En caso de discapacidad severa	5.100	Toda la vigencia del contrato
Mujeres con discapacidad	En general	5.350	Toda la vigencia del contrato
	En caso de discapacidad severa	5.950	Toda la vigencia del contrato
Personas mayores de 45 años con discapacidad	En general	5.700	Toda la vigencia del contrato
	En caso de discapacidad severa	6.300	Toda la vigencia del contrato
Transformaciones en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Varones	500	3 años
	Mujeres	700	3 años


BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Colectivos	Cuantía anual (en euros)				Duración	
	Varones menores de 45 años	Varones mayores de 45 años	Mujeres menores de 45 años	Mujeres mayores de 45 años	Duración	
Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo	En general	3.500	4.100	4.100	4.700	Toda la vigencia del contrato
	En caso de discapacidad severa	4.100	4.700	4.700	5.300	Toda la vigencia del contrato
Víctimas de violencia de género o doméstica y víctimas de terrorismo	600	600	600	600	Toda la vigencia del contrato	
Personas en situación de exclusión social (salvo por empresas de inserción)	500	500	500	500	Toda la vigencia del contrato	

BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y POR LA ONCE


Tipos de contrato	Cuantía anual (en euros)	Duración
Contratos indefinidos o temporales y transformaciones en indefinidos de contratos temporales	100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta	Toda la vigencia del contrato

Consulta esta guía del SEPE para más información: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral.html>



Recicla tus conocimientos,
descubre un nuevo horizonte

MÁSTER EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA

 Ilustre Colegio de Gestores Administrativos de Valencia y Castellón

Infórmate en **963 511 668**
www.gestoresvalencia.org

El canal de denuncias y el cumplimiento en la empresa: prevenir es una obligación

El 13 de marzo entró en vigor una nueva norma que obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a tener implementado y operativo un canal de denuncias interno. Una vía a la que empleados y personas vinculadas a la empresa pueden recurrir para comunicar posibles conductas contrarias a las normas de la compañía, irregulares o ilícitas de las que tengan conocimiento. Una obligación impuesta por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, que regula la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y que busca pretende impulsar la lucha contra la corrupción.

Esta obligación afecta a miles de empresas en España, que deberán no solo habilitar su propio canal de denuncias, sino gestionar todas las comunicaciones que reciban por esa vía. Una medida que conlleva una nueva responsabilidad para la empresa y está muy relacionada con las políticas de compliance. Las sanciones por incumplimiento muy grave, como lo es no tener implementado el canal de denuncia conforme establece la norma pueden llegar al millón de euros.

Para las empresas, el canal de denuncias debe ser un elemento más dentro de sus políticas de *compliance*. Porque la cultura empresarial de cumplimiento debe articularse también en torno a los planes de prevención de delitos y de blanqueo de capitales, el plan de igualdad y los protocolos para prevenir el acoso laboral y sexual. Todos ellos son herramientas destinadas a prevenir delitos e incumplimientos de la normativa interna de la empresa, que también puede estar reflejada en un código ético o de buen gobierno.

El cumplimiento de los planes y protocolos debe ayudar a minimizar incumplimientos en el ámbito de la igualdad, el acoso laboral o sexual o prácticas de blanqueo de capitales. Y también debe ser una guía para gestionar los posibles incumplimientos por estas cuestiones dentro de la compañía. Porque esta nueva norma persigue la comisión de delitos o infracciones en la actividad empresarial, a la vez que proteger de una manera mucho más efectiva a los informantes. Así que debe ser un mecanismo fácil de usar, que garantice la confidencialidad y el anonimato.

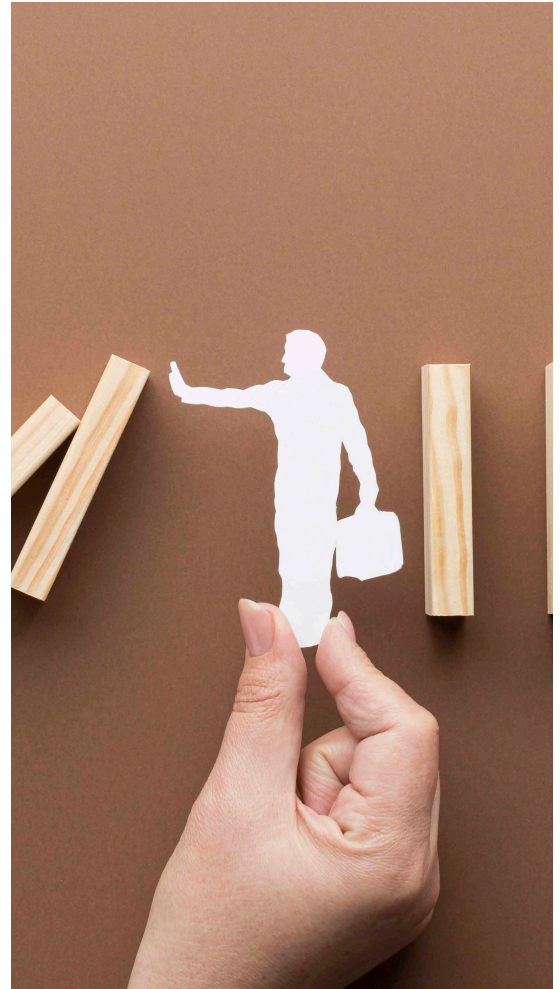
Hay una serie de protocolos que son obligatorios para las empresas desde 2022. A pesar de ello, la mayoría carece de ellos y se expone por ello a sanciones de la Administración. Además, son cuestiones que conllevan en determinados casos responsabilidad por parte del empresario si el acoso o la discriminación se producen en el seno de la organización empresarial. Las empresas, a partir de 50 empleados, deben disponer también obligatoriamente de un Plan de Igualdad. Los protocolos obligatorios son:

- Protocolo sobre acoso sexual
- Protocolo sobre acoso psicológico
- Protocolo sobre no discriminación

Implantar el compliance en una empresa es una necesidad. Con ello se previenen incumplimientos y delitos, fijando el cumplimiento tanto de la legislación vigente como de la normativa interna de una empresa. En España, desde la reforma del Código Penal de 2010, las personas jurídicas pasaron a ser consideradas responsables penalmente. Por tanto, disponer de un buen modelo de compliance puede servir para eximir de responsabilidad a las empresas frente a eventuales hechos delictivos, siempre que se apliquen las medidas y esfuerzos necesarios para el cumplimiento de la ley.

Los códigos de buen gobierno empresarial son un instrumento cada vez más útil para coordinar toda la acción de compliance e impulsar el respeto a la normativa en el ejercicio de su actividad. Prevenir delitos e incumplimientos es la mejor política para que una compañía y sus directivos eviten incurrir en sanciones responsabilidades penales. Dice el refrán que más vale prevenir que curar y, en este caso, vuelve a ser cierto.

Héctor Paricio, abogado socio fundador de Carrau Corporación y responsable de su Área de Compliance
Joaquín Gavilá, responsable del Área Laboral de Carrau Corporación



Las 8 claves del plan de igualdad

1. ¿Por qué el Plan de Igualdad?

Por dos razones fundamentales; porque hoy en día es una de las obligaciones empresariales que con más celo se está vigilando por las administraciones competentes que se cumpla, y porque es una de las maneras más eficaces de dar cumplimiento de manera efectiva a los teóricos principios igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral de hombres y mujeres, impulsándolos con toda una serie de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

3. ¿Quién está obligado?

Están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad las empresas:

- > Con una plantilla integrada por 50 o más personas trabajadoras.
- > Obligadas por el convenio colectivo que les sea de aplicación.
- > En que la autoridad laboral haya acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

En el resto de las empresas que no se incluyen en estos supuestos, la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad, a día de hoy tiene carácter voluntario, si bien la tendencia es hacia una implementación generalizada.

El Plan de Igualdad es único en toda la empresa, aunque las empresas cuenten con varios centros de trabajo, indistintamente de la actividad a la que se dediquen, la misma o distintas, o el convenio colectivo que sea de aplicación en cada uno.



4. ¿Desde cuándo?

Debemos de diferenciar 3 supuestos de obligatoriedad, en función del tamaño de la plantilla, si bien hoy y como criterio general, cualquier empresa que cuente con más de 50 personas trabajadoras, está en la obligación de contar con un Plan de Igualdad:

- > Las empresas con una plantilla de 151 o más personas trabajadoras, hasta 250, tenían la obligación de tener aprobado un Plan de Igualdad desde el pasado 7 de marzo de 2020.
- > Aquellas empresas que cuenten con una plantilla entre 101 y 150 personas trabajadoras debían de tener aprobado un Plan de Igualdad desde el 7 de marzo de 2021.
- > Las empresas que cuentan con una plantilla de entre 50 y 100 personas trabajadoras, tenían ya la obligación de aprobar un Plan de Igualdad desde el pasado 7 de marzo de 2022.

Así pues, en todos estos casos, las empresas que cumplían con los

requisitos de plantilla a la fecha de establecerse la obligatoriedad del Plan de Igualdad debían de haber iniciado los trámites en el plazo de 3 meses.

Motivo por el cual, actualmente, toda empresa que tenga más de 50 personas trabajadoras, que sin tener esta plantilla esté obligadas por el convenio colectivo que les sea de aplicación o que la autoridad laboral haya acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, se encuentra en tiempo de descuento para elaborar el Plan de Igualdad, puesto que ya debería de tenerlo.

Asimismo, las empresas que ya tuviesen vigente un Plan de Igualdad con anterioridad al 14 de enero de 2021 deben de haberlos adaptado a las disposiciones del RD 901/2020, previo proceso de negociación, en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes de 14 de enero de 2022, con lo cual, si no han efectuado tal adaptación, igualmente se

encuentran en la misma situación de incumplimiento con riesgo de sanción, que aquellas que no lo tienen.

5. ¿Dónde vienen regulados los Planes de Igualdad?

Fundamentalmente en:

- > Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –LOI–
- > Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad
- > Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –ET–
- > Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- > Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –LISOS–.

6. ¿Cuáles son los objetivos del Plan de Igualdad?

Los planes de igualdad tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Estos planes quieren dar respuesta a la situación de desventaja y discriminación a la que, en el pasado, y todavía en el presente, se han enfrentado las mujeres en el mercado laboral, en las condiciones laborales, en la remuneración, en la formación, el desarrollo y la promoción.

Así pues, cuando la empresa diseña su Plan de Igualdad, está definiendo la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades

entre mujeres y hombres. Debiendo destacarse como objetivos generales del Plan de Igualdad los siguientes:

- > Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- > Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía y en la salud laboral.
- > Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.
- > Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- > Implantar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral de todas las personas trabajadoras.
- > Favorecer la incorporación, formación y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.
- > Evaluar de forma periódica la consecución de los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la empresa.
- > Implementar métodos de comunicación interna y externa que empleen un lenguaje no sexista.



7. ¿De qué fases consta un Plan de Igualdad?

El proceso para la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad es un proceso complejo que se compone de 5 fases diferentes.

FASE 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

El primer paso es que se promocioe la negociación del Plan de Igualdad. Es decir, la empresa o la representación legal de las personas trabajadoras comunicará, a la otra parte, la iniciativa de negociación.

Seguidamente, se constituye la comisión negociadora del Plan de Igualdad, que será el eje sobre el que convergerán el resto de los trámites y Fases, ya que será el seno de las negociaciones y donde se propondrán, analizarán, discutirán, negociarán y aprobarán todas las medidas que finalmente conformen el Plan de Igualdad.

Finalmente, el resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por todas las partes negociadoras, y se remitirá a la autoridad laboral competente para su registro, depósito y publicidad.

FASE INTERMEDIA. Auditoría retributiva con perspectiva de género.

Previamente al inicio de la segunda fase, la comisión negociadora del Plan de Igualdad debe realizar la auditoría retributiva, que es quizá una de las partes más relevantes. Esta auditoría tiene por objeto obtener la información

necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Permite definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Finalmente, la comisión negociadora elaborará un informe de resultados de la auditoría retributiva, en el cual constará, por un lado, un diagnóstico de la situación retributiva y, por otro, un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

FASE 2. Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

En esta fase, la comisión negociadora se encarga de realizar el diagnóstico, el cual consiste en un análisis detallado, preciso y riguroso de la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El resumen de este análisis y de sus principales conclusiones propuestas debe incluirse en un informe diagnóstico, el cual formará parte del Plan de Igualdad. El informe diagnóstico trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose las medidas

que podrían incluirse en la negociación del Plan de Igualdad.

FASE 3. Diseño del Plan de Igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

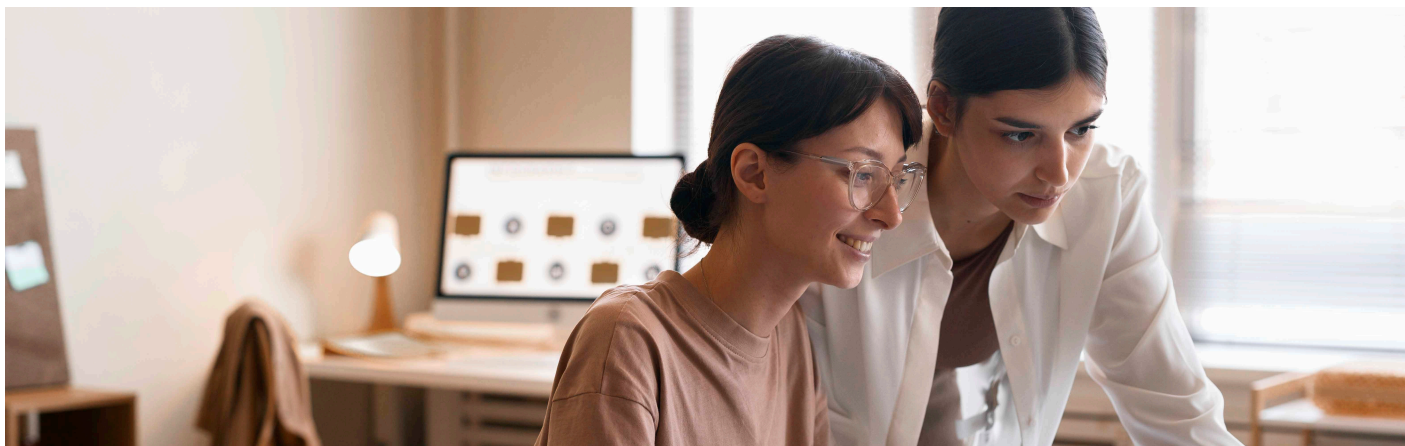
En primer lugar, deben identificarse las áreas de actuación y los objetivos específicos, determinando el orden y prioridad de cada uno, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos y a la igualdad entre mujeres y hombres que se haya detectado en la Fase 2.

Una vez definidos los objetivos específicos para cada materia o área de mejora, se determinarán de manera detallada cada una las medidas acordadas para su consecución.

Junto con estos puntos, se detallará el sistema de seguimiento, cuya finalidad es verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados. Y todo ello se contemplará en un calendario de actuaciones y un sistema de evaluación que permita analizar el desarrollo del plan en su conjunto

Una vez finalizadas las negociaciones y aprobado el plan por mayoría de ambas representaciones de la comisión negociadora, en la última reunión se firmará el acta de aprobación del Plan de Igualdad y se inscribirá en el Registro de Planes de Igualdad, en el plazo de 15 días desde su firma.

FASE 4. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad: comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración de los resultados.



Una vez aprobado y registrado el Plan de Igualdad, las obligaciones no se extinguen, ya que se inicia la fase de ejecución del plan para poder aplicar todas las medidas acordadas y definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma.

En paralelo con la ejecución debe realizarse el seguimiento, que consiste en el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, poder detectar desajustes y adoptar las medidas correctoras adecuadas. Y en su caso igualmente cuando proceda, la revisión de las medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, en su caso, dejar de aplicar alguna de ellas.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. Durante toda la vigencia del plan, se debe redactar anualmente un informe de seguimiento.

FASE 5. Evaluación del Plan de Igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

Es la última fase y cierra el proceso de elaboración e implantación de un Plan de Igualdad y debe de realizarse desde 3 puntos de vista: el de la comisión de seguimiento del plan, el de la dirección de la empresa y el de la plantilla.

Debe responder a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan. Son:

- ¿Qué se ha hecho? > Evaluación de resultado.
- ¿Cómo se ha hecho? > Evaluación de proceso.
- ¿Qué se ha conseguido? > Evaluación de impacto.

Finalmente, a partir de la información y los datos recopilados en el proceso, la comisión de seguimiento, o las personas designadas al efecto, elaboran los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final.



8. ¿Qué consecuencias puede tener la omisión del deber de tener un Plan de Igualdad si estoy obligado a ello?

Pues las consecuencias son diversas, y van desde el ámbito sancionador puro y duro, con la posibilidad de que se puedan imponer sanciones económicas de multa de hasta 225.018 €, hasta la imposibilidad de concurrir a licitaciones públicas, pasando por otras medidas sancionadoras accesorias como son: la pérdida, automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y otros beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, así como la posibilidad de ser excluidos del acceso a los beneficios mencionados por un período de 6 meses a 2 años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga tal sanción.

Por último, cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó la sanción anterior en

el plazo de 1 año desde la notificación de dicha sanción, estamos ante un caso de reincidencia.

En estos supuestos, las cuantías de las sanciones expuestas se podrán incrementar hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida. Sin embargo, no se podrán exceder las cuantías máximas previstas para cada clase de infracción.

Por lo tanto, el éxito de un Plan de Igualdad no depende exclusivamente del proceso de elaboración, sino, más todavía, de los medios y esfuerzos que se destinen a su correcta implementación.

Es por ello por lo que el proceso, en todo su conjunto, que conllevan los planes de igualdad debe ser tomado con mucha seriedad, y nunca perdiendo el objetivo de conseguir una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Beatriz Ortí, Área Procesal-Laboral de Varona Legal & Numbers

Campaña renta 2022: lo que hay que tener en cuenta

La campaña de la renta de este año llega a su fin y, desde el Colegio de Gestores Administrativos de Valencia hemos hecho hincapié durante toda la campaña en la necesidad de realizarla sin errores para que el contribuyente se ahorre cualquier disgusto con la Agencia Tributaria.

En ese sentido, tanto desde las redes sociales del Colegio como desde la página web o en cada uno de los impactos en prensa que se han realizado en este tiempo, una de las principales advertencias que hemos realizado a la sociedad es la de revisar el borrador que pone a disposición del contribuyente la Agencia Tributaria. Y es que muchos de los datos fiscales pueden estar incompletos o incluir algún error, por ello contar con un profesional que revise esto significa asegurarse la garantía de calidad.

En ese sentido, es obligación del contribuyente revisar que esos datos son correctos y que se han registrado todas y cada una de las acciones realizadas el pasado año como compraventas, inversiones en criptomonedas etc. Algunas de las preguntas más frecuentes que se han producido en lo que llevamos de campaña de renta son si las

herencias deben reflejarse en la declaración de la renta o los rendimientos de trabajo de 2021 si deben incluirse en esta declaración, entre otros.

Cambio en el manual de la Agencia Tributaria

Igualmente, es necesario recalcar una situación de la que ha sido conocedora el Colegio para que la tengan en cuenta los colegiados. Y es que el manual de Renta que pone a disposición de los profesionales la Agencia Tributaria se ha modificado recientemente y sin previo aviso por parte de la entidad pública. Así, desde el Colegio recomendamos consultar directamente la versión online que se encuentra en la página de la Agencia Tributaria en caso de duda de algún supuesto, pues es la versión más actualizada.

Ahora que nos encontramos en la recta final de la campaña, desde el Colegio y como representantes del colectivo de gestores administrativos en Valencia y Castellón seguimos haciendo fuerza para reivindicar la necesidad de realizar este trámite tan relevante en el calendario fiscal del contribuyente con la ayuda de un profesional como un gestor administrativo.



Lo que **RENTA** es
hacer tu **RENTA** con un
**Gestor Administrativo
Colegiado**

Campaña de la RENTA 2022



COLEGIO OFICIAL
DE GESTORES
ADMINISTRATIVOS
DE VALENCIA

El 26% de los pequeños y medianos negocios han cerrado con pérdidas

Según el barómetro de marzo del Consejo de Colegios de Gestores Administrativos de España, el 26% de los pequeños y medianos negocios en nuestro país ha cerrado 2022 con pérdidas.

El barómetro, que recogía los datos entre el 15 y el 17 de marzo, destaca el cierre de 170.000 pequeños y medianos negocios durante el pasado año.

En cuanto a la rentabilidad y situación financiera de estos pequeños y medianos negocios, el Barómetro señala que el 26% cerró 2022 con pérdidas, frente a un 58% que obtuvo beneficios. Un 26% de los negocios incrementó en 2022 su endeudamiento

bancario, mientras que un 23% disminuyó su endeudamiento bancario. Una vez más, el Barómetro pone de relieve que más de 700.000 pymes tienen serios problemas de liquidez. “Este dato se repite una y otra vez desde hace más de año y medio en los diferentes Barómetros que venimos realizando los Gestores Administrativos”, indica el presidente del Consejo.

Dado que el problema de la liquidez se manifiesta resistente, no es de extrañar otro dato que arroja el Barómetro: más de 150.000 negocios estén al borde del concurso de acreedores. Otro de los indicadores que desde hace más de un año se repite en las diferentes oleadas

es el incremento de los negocios que se “salen” del sistema formal. Hace 18 meses, el Barómetro pronosticó que un 18% de los negocios estaban pensando ya en trabajar en la economía sumergida. En el Barómetro de septiembre 2022, un 10% de las pymes ya estaban más allá de la economía formal. En el de marzo 2023 es un 14,7% de los negocios los que se hallaban total o parcialmente fuera del sistema.

En los últimos meses, se han creado unos 90.000 nuevos negocios, de los que 35.000 corresponden a propietarios que ya tuvieron negocios con anterioridad pero que tuvieron que cerrar durante la pandemia.

Solicitud de certificado para conductores de países no pertenecientes a la Unión Europea

En el mercado de transporte por carretera es frecuente la contratación de conductores no pertenecientes al país de residencia de la empresa de transporte que los contrata, e incluso de conductores no pertenecientes a la Unión Europea.

La inexistencia de un documento uniforme que certifique si un conductor está autorizado a conducir los vehículos que realizan transporte impide que se pueda comprobar si los conductores trabajan legalmente. Esto ha provocado, en algunos casos, una situación de contratación irregular de conductores, especialmente de terceros países.

Además, en los casos en que se produce el empleo irregular de conductores, estos suelen trabajar en condiciones laborales y económicas desfavorables, lo que resulta peligroso para la seguridad vial y, por otro lado, provoca una grave distorsión de la competencia entre las empresas que recurren a estas prácticas y aquellas que únicamente emplean a conductores contratados legalmente.

En ese sentido, para la conducción por cuenta ajena, tanto en transporte

público como privado complementario, de mercancías o de viajeros en autobús, por parte de los nacionales de terceros países no pertenecientes a la Unión Europea es necesario que a la autorización administrativa se le acompañe el certificado de conductor.

En caso de que estos conductores no cuenten con ella, puede acarrear sanciones administrativas. Para evitar esto y garantizar la legalidad de estos servicios, los gestores administrativos como expertos en todos los trámites relacionados con Transportes, órgano encargado de expedir el correspondiente certificado, tramitamos dicha solicitud. Te contamos sus características.

El certificado lo expedirá la Comunidad Autónoma en la que la empresa titular de autorizaciones de transporte tenga radicada alguna autorización de transporte.

En ese sentido, el certificado de conductor, que tendrá validez de dos años o hasta que expire el plazo de validez del permiso de conducción del conductor, será propiedad del titular de la autorización, quien lo pondrá a

disposición del conductor al que se refiere dicho documento cuando éste conduzca un vehículo amparado por aquella. En cualquier caso, en los locales de la empresa deberá conservarse una copia legalizada del certificado de conductor.

Además, tanto el certificado como su copia legalizada se deberán presentar cada vez que así lo requieran los miembros de la Inspección de Transportes o los agentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad encargados de la vigilancia del transporte por carretera.

Por otro lado, la empresa transportista o titular de la autorización de transporte estará obligada a devolver al órgano expedidor, de manera inmediata, el certificado de conductor y la copia legalizada del mismo tan pronto como dejen de cumplirse las condiciones que dieron lugar a su expedición y, especialmente, cuando el conductor cause baja en la empresa o cuando, como consecuencia de cualquier actuación administrativa, se detectara el incumplimiento de los requisitos que dieron lugar a su expedición.

Abierta la matriculación del máster en Gestión Administrativa

Ya está abierta la matriculación al máster en Gestión Administrativa que avalamos desde el Colegio de Gestores Administrativos de Valencia. Este máster, habilitante para ejercer la profesión, se puede cursar en nuestra provincia en la Universidad Católica de Valencia, la Universidad Europea de Valencia y la Universidad Politécnica de Valencia.

El máster en Gestión Administrativa destaca por su profesorado cualificado y de alto nivel, además, ofrece la posibilidad de cursarlo de manera presencial o de forma online, adaptándose así a las necesidades del alumno. Otra de las ventajas es que, durante el año del máster, el alumno tiene acceso gratuito a la formación que pone a disposición de los colegiados el Colegio de Gestores Administrativos de Valencia.

Todo aquel interesado en la gestión administrativa que sea titulado universitario (bien diplomados o licenciados) puede acceder a este máster habilitante.

Novedades en los canjes de permisos de Reino Unido

*A partir del pasado 16 de marzo los titulares de permisos de conducir emitidos por las autoridades del Reino Unido que actualmente residen en España, pueden **conducir durante un plazo de seis meses.***

A los que entren en España o adquieran la residencia en nuestro país con posterioridad, se les seguirá aplicando el plazo de validez de su permiso británico de seis meses desde la fecha de entrada o desde la fecha obtención de la residencia.

A partir de esta fecha, también puede solicitarse el canje de estos permisos de conducir, al ser de aplicación provisional el acuerdo entre España y el Reino Unido sobre el reconocimiento recíproco y el canje de permisos nacionales de conducir y sobre el intercambio de información sobre infracciones de tráfico en materia de seguridad vial, en lo relativo al reconocimiento recíproco y canje de permisos de conducir.

No se canjearán los permisos de conducción obtenidos con posterioridad a la adquisición de la residencia legal en España. Como excepción, se podrán canjear los permisos obtenidos antes de la entrada en vigor del acuerdo (16/03/2023) de los residentes en España.

Este acuerdo no será de aplicación a los permisos expedidos en REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE por canje de otros permisos obtenidos en un tercer Estado que no pertenezca a la Unión Europea, al Espacio Económico Europeo o con el que España no tenga suscrito un convenio bilateral de canje.

En ese sentido, la **documentación** que debe aportar el gestor administrativo a través del Colegio de Gestores para solicitar el canje correspondiente y que se presentará ante la Jefatura Provincial de Tráfico de Valencia es la siguiente:

> **Solicitud de canje cumplimentada en impreso oficial,** donde se incluye una declaración de no hallarse privado por resolución judicial del derecho a conducir vehículos a motor y ciclomotores y de no poseer otro permiso de la UE o del EEE de igual clase que el solicitado o que haya sido restringido, suspendido o anulado.

> **Acreditación identidad:** Fotocopia cotejada del DNI o pasaporte en vigor o tarjeta de residencia (tarjeta de identidad de extranjero).

> **Acreditación residencia:** Fotocopia cotejada del DNI o tarjeta de residencia (tarjeta de identidad de extranjero) o certificado de inscripción en el registro de ciudadanos de la UE, y cualquier otro documento que se solicite por la Jefatura donde se tramite la solicitud de canje.

> **Permiso de conducción original** de REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE en vigor o caducado si la fecha de validez es posterior a la fecha de entrada en nuestro país.

> **Número o justificante de pago** de haber abonado la tasa correspondiente.

> **Informe de aptitud psicofísica,** expedido por un Centro de Reconocimiento de Conductores autorizado.

> **Talón foto cumplimentado.**

> **Código de verificación del permiso:** El interesado deberá acceder a las siguientes páginas web para obtener el código de verificación (check code) de su permiso británico. Este código es necesario comunicarlo en la jefatura para que pueda ser verificada su validez. Si el permiso ha sido expedido por:

- Gran Bretaña (DVLA) deberá acceder a la siguiente dirección: <https://www.gov.uk/view-driving-licence>

- Irlanda del Norte (DVA) deberá acceder a la siguiente dirección: <https://www.nidirect.gov.uk/services/view-or-share-your-driving-licence-information>

- Para Gibraltar (DVLD) no es necesario obtener código.

Igualmente, recordamos que no se canjearán los permisos de conducción obtenidos con posterioridad a la adquisición de la residencia legal en España.

Comisiones de Trabajo

Comisión Imagen

La Comisión de Imagen se reúne una vez al mes para tratar los asuntos relativos a la comunicación del Colegio y a la imagen que transmite al público y a la sociedad en general.

En el caso de este segundo trimestre del año, la Comisión ha estado centrada en la campaña de la renta, trasladando a la sociedad los mensajes centrados en la necesidad de consultar con un gestor administrativo para realizar la declaración de la renta sin errores y acogiendo a todas las deducciones que apliquen a cada caso. Igualmente, se ha incidido en que muchos de los borradores que pone a disposición del contribuyente la Agencia Tributaria pueden estar incompletos o contener errores, por eso es tan necesario consultar con un profesional.

Por otro lado, la Comisión ha empezado a trabajar en la campaña de matriculación del máster que empieza este mes de junio para poner en conocimiento de todo aquel interesado en acceder a la profesión la opción de hacerlo a través de un máster habilitado y con la garantía de calidad del Colegio de Gestores Administrativos de Valencia.

Comisión Deontológica

En esta Comisión, celebrada el 14 de febrero y el 27 de marzo, el Colegio, como todos los Colegios profesionales, da cumplimiento a una de las funciones más importantes que le competen como es la de velar por el cumplimiento del código ético de los colegiados y se encarga de dar curso a las reclamaciones que se presentan contra estos.

En estas reuniones, la Comisión del Colegio se encarga de estudiar las reclamaciones que se presentan, escuchar a los compañeros para, posteriormente, trasladar a la Junta de gobierno del Colegio el resultado de sus deliberaciones.

Comisión Económica

En esta Comisión, celebrada el 16 de febrero y los días 2 y 7 de marzo, se comprueba la buena marcha de la tesorería del Colegio, se prepara la liquidación del presupuesto 2022 y se elaboran los nuevos presupuestos de 2023 para someterlos a la aprobación de la Junta General de colegiados.

Igualmente, en las reuniones de marzo, se ha continuado con la preparación de la liquidación de 2022 y elaboración del presupuesto de 2023, así como la integración con el presupuesto de la Delegación de Castellón del Colegio.

Comisión Extranjería

Esta Comisión, celebrada el 21 de febrero, recoge y estudia las incidencias y propuestas recibidas de los compañeros en materia de Extranjería.

Comisión Fiscal-Laboral

En esta ocasión, la Comisión reunida el 27 de marzo, trató diversos asuntos de interés en esta materia profesional.

Comisión de Seguro RC profesional

Esta Comisión, celebrada el pasado 29 de marzo, tuvo la ocasión de revisar las incidencias a destacar en relación a los siniestros aperturados por la Compañía de Seguros como consecuencia de comunicaciones realizadas por los compañeros.

Comisión de Vehículos

El pasado viernes 26 de mayo celebramos la Comisión de Vehículos en la que tratamos las diferentes incidencias de los compañeros y revisamos todos los proyectos relacionados con la matriculación telemática.

Por otro lado, el miércoles 31 de mayo nuestro presidente se reunió con la directora de la Jefatura de Tráfico de Valencia para reforzar la colaboración del Colegio con esta entidad y continuar garantizando el correcto funcionamiento de todos los trámites relacionados con Tráfico.

Celebramos la Junta General de colegiados

El pasado 30 de marzo se celebró la Junta General de colegiados de 2022 para la aprobación del acta de lectura de la memoria de actividades del Colegio del 2022, la aprobación de la liquidación del presupuesto 2022 y el proyecto de presupuesto de 2023.

Reunión con la directora de la Agencia Tributaria Valenciana

El presidente, junto con otros representantes del Colegio, se reunieron con la directora de la Agencia Tributaria Valenciana y con representantes del Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantil para tratar asuntos de interés común de ambas profesiones.

Celebramos San Cayetano

El próximo 16 de junio tendrá lugar la tradicional gala anual en conmemoración del patrón de los gestores administrativos, San Cayetano. En el evento se dará la bienvenida a los nuevos colegiados y se reconocerá la labor de los colegiados que lleven 25, 40 y 50 años ejerciendo la profesión.


En esta ocasión, la gala tendrá lugar en el Hotel balneario Las Arenas y congregará a cerca de 200 gestores administrativos de las provincias de Valencia y Castellón.


FESTIVIDAD
San Cayetano
Y VIRGEN DE LOS DESAMPARADOS
2023


O^oA
COLEGIO OFICIAL
DE GESTORES
ADMINISTRATIVOS
DE VALENCIA


16 junio de 2023
Hotel Balneario Las Arenas
C/ d'Eugènia Viñes, 22, 24, 46011 Valencia


El Colegio en los medios


COPE Valencia: Entrevista a Joaquín Giner a partir del minuto 36:30 


Las Provincias: Las 35 deducciones autonómicas de la Renta en la Comunitat Valenciana que no sabías que existían 

Onda Cero Valencia: Arranca la campaña de la Renta y Patrimonio 2022 


EsDiario: Gestores piden "revisar" los borradores ante el inicio de la campaña de la renta 

Valencia Plaza: Los gestores administrativos advierten de la "necesidad" de revisar los borradores de la renta 

Europa Press: Gestores administrativos advierten de la "necesidad" de revisar los borradores de la renta 

Levante: Estas son las novedades y consejos para bordar la declaración de la renta 

Las Provincias: "El borrador de la renta hay que revisarlo siempre"

Onda Cero Valencia: Lo que hay que tener en cuenta antes de hacer la declaración de la Renta 

Sí, la RENTA empieza ahora

Adelántate y planifica tus impuestos con los **Gestores Administrativos Colegiados**



www.gestoresvalencia.org



**ILTRE. COLEGIO OFICIAL
DE GESTORES
ADMINISTRATIVOS
DE VALENCIA**