



Año 1918

BECERRA LABORAL

Circular nº. 1/2018

Enero/Febrero
2018

CIRCULAR INFORMATIVA SOCIO LABORAL

SUMARIO

1. NOVEDADES EN MATERIA DE COTIZACIÓN ESTABLECIDAS POR LA ORDEN ESS/55/2018
2. CAMBIOS EN EL RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS DESDE EL 1 DE ENERO DE 2018.
3. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2018.
4. LA VIDEOVIGILANCIA Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES.
5. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.
6. ÚLTIMOS CRITERIOS ADMINISTRATIVOS Y JUDICIALES SOBRE PENSIONES.
7. CONVENIOS COLECTIVOS.

1. NOVEDADES EN MATERIA DE COTIZACIÓN ESTABLECIDAS POR LA ORDEN ESS/55/2018

BASE DE COTIZACIÓN: TOPES MÍNIMOS Y MÁXIMOS

858,60 euros mensuales.

- Tope máximo: 3.751,20 euros mensuales. (Se mantiene el mismo tope de 2017)
- Tope mínimo: Cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementada en un sexto, sin que pueda ser inferior a

Durante el año 2018, la cotización al Régimen General por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍA	MÍNIMA	MÁXIMA
1	INGENIEROS Y LICENCIADOS. PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN NO INCLUIDO EN EL ARTÍCULO 1.3.C) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	1.199,10 €/MES	3.751,20 €/MES
2	INGENIEROS TÉCNICOS, PERITOS Y AYUDANTES TITULADOS	994,20 €/MES	3.751,20 €/MES
3	JEFES ADMINISTRATIVOS Y DE TALLER	864,90 €/MES	3.751,20 €/MES
4	AYUDANTES NO TITULADOS	858,60 €/MES	3.751,20 €/MES
5	OFICIALES ADMINISTRATIVOS	858,60 €/MES	3.751,20 €/MES
6	SUBALTERNOS	858,60 €/MES	3.751,20 €/MES
7	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	858,60 €/MES	3.751,20 €/MES
8	OFICIALES DE PRIMERA Y SEGUNDA	28,62 €/DÍA	125,04 €/DÍA
9	OFICIALES DE TERCERA Y ESPECIALISTAS	28,62 €/DÍA	125,04 €/DÍA
10	PEONES	28,62 €/DÍA	125,04 €/DÍA
11	TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS, CUALQUIERA QUE SEA SU CATEGORÍA PROFESIONAL	28,62 €/DÍA	125,04 €/DÍA

TIPOS DE COTIZACIÓN

Para las contingencias comunes se mantienen los mismos tipos de cotización del ejercicio 2017 (28,30%, del que el 23,60% será a cargo de la empresa y el 4,70% a cargo del trabajador). Asimismo, para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecidos en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, siendo las primas resultantes a

cargo exclusivo de la empresa. Tampoco en la cotización de las horas extraordinarias se introduce ningún cambio. Para las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se mantiene el tipo del 14%, del que el 12% será a cargo de la empresa y el 2% a cargo del trabajador. La cotización adicional por el resto de horas extraordinarias se efectuará aplicando el tipo del 28,30%, del que el 23,60% será a cargo de la empresa y el 4,70% a cargo del trabajador.

COTIZACIÓN EN LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

CONCEPTO	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTALES
CONTINGENCIAS COMUNES	41,74	6,94	34,80
CONTINGENCIAS PROFESIONALES	4,78	0,00	4,78
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL	2,64	0,00	2,64
FORMACIÓN PROFESIONAL	1,45	0,17	1,28

COTIZACIÓN POR DESEMPLEO

Respecto a la cotización por Desempleo, los tipos aplicables serán los siguientes:

Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en

las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33 por 100:

TIPO DE COTIZACIÓN	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTALES
DESEMPLEO	5,50	1,55	7,05

Contratación de duración determinada, ya sea a tiempo completo o parcial:

TIPO DE COTIZACIÓN	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTALES
DESEMPLEO	6,70	1,60	8,30

COTIZACIÓN EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

No se producen cambios significativos respecto a la regulación anterior, excepto

en los límites de la base de cotización que en ningún caso podrá ser superior al tope máximo de 3.751,20 euros/mes ni inferior a 5,17 euros por cada hora trabajada.

Las bases mínimas por hora para contingencias comunes son las siguientes:

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍA	MÍNIMA
1	INGENIEROS Y LICENCIADOS. PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN NO INCLUIDO EN EL ARTÍCULO 1.3.C) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	7,22 €
2	INGENIEROS TÉCNICOS, PERITOS Y AYUDANTES TITULADOS	5,99 €
3	JEFES ADMINISTRATIVOS Y DE TALLER	5,21 €
4	AYUDANTES NO TITULADOS	5,17 €
5	OFICIALES ADMINISTRATIVOS	5,17 €
6	SUBALTERNOS	5,17 €
7	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	5,17 €
8	OFICIALES DE PRIMERA Y SEGUNDA	5,17 €
9	OFICIALES DE TERCERA Y ESPECIALISTAS	5,17 €
10	PEONES	5,17 €
11	TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS, CUALQUIERA QUE SEA SU CATEGORÍA PROFESIONAL	5,17 €

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONTRATOS TEMPORALES DE CORTA DURACIÓN

En los contratos con una duración efectiva inferior a 7 días, se mantiene el incremento del 36% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. Dicho incremento no se aplicará a los contratos de interinidad ni en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DEL HOGAR

Durante el año 2018, el tipo de cotización por contingencias comunes, sobre la base

de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado anterior, será el 27,40%, siendo el 22,85% a cargo del empleador y el 4,55% a cargo del empleado.

Las bases de cotización de este Sistema especial se determinarán en función de la retribución percibida por los empleados de hogar y aplicando la siguiente escala:

TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL	BASE DE COTIZACIÓN
1	HASTA 196,15	167,74
2	DESDE 196,16 HASTA 306,40	277,51
3	DESDE 306,41 HASTA 416,80	387,29
4	DESDE 416,81 HASTA 527,10	497,08
5	DESDE 527,11 HASTA 637,40	606,86
6	DESDE 637,41 HASTA 746,90	716,65
7	DESDE 746,91 HASTA 858,60	858,60
8	DESDE 858,61	896,94

A los efectos de la determinación de la retribución mensual el importe percibido mensualmente deberá ser incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Para las contingencias profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecidas en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, sobre la base de cotización correspondiente a la retribución mensual especificada en el cuadro anterior, siendo a cargo exclusivo del empleador.

Continúa manteniéndose en el ejercicio 2018 para los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir del 1-1-2012, siempre que el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del periodo comprendido entre 2-8-2011 y el 31-12-2011, la reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes. Esta reducción se ampliará con una bonificación de hasta el 45% para familias numerosas, de acuerdo con lo previsto en el artº 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a familias numerosas, la contratación de cuidadores en familias numerosas dará derecho a una bonificación de 45% de las cuotas a la Seguridad Social.

Al igual que en el ejercicio anterior, estos beneficios a la Seguridad Social a cargo

del empleador, no serán de aplicación en los supuestos en que los empleados de hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley General de la Seguridad Social.

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS

El tipo de cotización por contingencias comunes para el ejercicio 2018 es del 29,80%, o del 29,30% si el interesado está acogido al sistema de protección por contingencias profesionales o por cese de actividad (igual que en el 2017). Se mantiene para el 2018 el mismo tipo del 26,50%, cuando el trabajador no tenga en dicho régimen la protección por incapacidad temporal (igual que durante el 2017).

Los trabajadores incluidos en este Régimen Especial que no tengan la cobertura de las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,10%, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (igual que durante el 2017).

Se establecen los siguientes límites en las bases de cotización:

BASE DE COTIZACIÓN	2018
BASE MÍNIMA	919,80 €/MES
BASE MÁXIMA	3.751,20 €/MES

En este régimen especial, se establecen las siguientes particularidades:

- La base de cotización para los trabajadores autónomos que a 1 de enero de 2018 sean menores de 47 años de edad (igual que en 2017), será la elegida por éstos, dentro de los límites comprendidos entre las bases mínima y máxima.
- Igual elección podrán efectuar los que en esa fecha tengan 47 años y su base de cotización en el mes de diciembre de 2017 haya sido igual o superior a 2.023,50 euros mensuales, o causen alta en este Régimen Especial (frente a los 1.964,70 euros mensuales de 2017). Para aquellos en la misma situación cuya base de cotización fuera inferior a 2.023,50 euros mensuales (en 2017 era de 1.964,70 euros mensuales) el límite de la cuantía a elegir es de 2.023,50 euros mensuales (frente a 1.964,70 del año 2017), salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30-6-2018, lo que producirá efectos a partir del 1 de julio del mismo año, o que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este régimen con 47 años de edad, en cuyo caso no existirá dicha limitación.
- La base de cotización para los trabajadores autónomos que a 1/1/2018 tengan cumplida la edad de 48 años o más estará comprendida entre 992,10 y 2.023,50 euros/mes (en 2017 eran 963,30 y 1.964,70 euros/mes), salvo que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este régimen con 45 o más años de edad en cuyo caso la elección de bases estará comprendida entre 919,80 y 2.023,50 euros/mes (en 2017 eran 893,10 y 1.964,70 euros/mes).

No obstante, la base de cotización de los trabajadores autónomos que con anterioridad a los 50 años hubieran cotizado en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social cinco o más años, tendrán las siguientes cuantías:

- a) Si la última base de cotización hubiera sido igual o inferior a 2.023,50 euros/mes, se cotizará por una base comprendida entre 919,80 y 2.023,50 euros/mes
 - b) Si la última base de cotización hubiera sido superior a 2.023,50 euros/mes, se cotizará por una base comprendida entre 919,80 euros/mes y el importe de aquélla incrementado en un 3,00 por 100.
- Para las contingencias profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecidas en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2007, sobre la misma base de cotización elegida por los interesados para contingencias comunes.
 - Los trabajadores autónomos que, en razón de su trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, hayan cotizado en 2017, respecto de contingencias comunes en régimen de pluriactividad y teniendo en cuenta tanto las aportaciones empresariales como las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponde por su actividad por cuenta ajena, así como las efectuadas en el Régimen Especial, por una cuantía igual o superior a 12.739,08 euros, tendrán derecho a una devolución del 50% del exceso en que sus cotizaciones ingresadas superen la mencionada cuantía, con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en el Régimen Especial, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.
 - La devolución, con carácter general, se efectuará de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social antes del 1 de mayo de 2018 (antes se

efectuaba a instancia del interesado, que había de formularla en los cuatro primeros meses del año).

- Para los trabajadores autónomos que en algún momento del año 2017 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a 10, la base mínima de cotización tendrá una cuantía igual a la prevista como base mínima para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General que para el 2018 está fijada en 1.199,10 euros mensuales.
- Los trabajadores autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.b) y e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción de aquellos que causen alta inicial en el mismo, durante los 12 primeros meses de su actividad a contar desde la fecha de efectos de dicha alta, tendrán una base mínima de cotización de cuantía

igual a la prevista como base mínima para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General, fijada para el año 2018 en 1.199,10 euros mensuales.

A efectos de lo establecido en el artículo 313 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, las cuantías correspondientes a los distintos porcentajes de la base de cotización por la que podrán optar los trabajadores incluidos en este Régimen especial en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50%, serán durante el 2018 las siguientes: 459,90 euros cuando la base elegida sea del 50% de la base mínima de cotización; 690,00 euros cuando se corresponda con el 75% y 781,80 euros cuando coincida con el 85% de dicha base mínima

2. CAMBIOS EN EL RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS DESDE EL 1 DE ENERO DE 2018

La ley 6/2017 de 24 de octubre de 2017, ha establecido modificaciones que afectan al Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (en adelante RETA) que han entrado en vigor con el inicio de este ejercicio.

ALTAS Y BAJAS PREVIAS

Las solicitudes de alta de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETA deberán presentarse con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios por el trabajador, sin que, en ningún caso, puedan presentarse antes de los 60 días naturales anteriores al inicio de su prestación de servicios. En relación con lo

anteriormente indicado y al objeto de facilitar los trámites de los usuarios, se permitirá la anotación de bajas previas, hasta 60 días antes de la fecha de finalización de la actividad. Se mantiene, no obstante, el plazo de 3 días posteriores al día de cese en la actividad autónoma, a efectos de la comunicación de la baja en plazo reglamentario.

EFFECTOS DE LAS ALTAS Y BAJAS. COTIZACIÓN

Hasta tres altas formuladas dentro de cada año natural, podrán tener efectos desde el día en el que el trabajador reúna los requisitos y condiciones que determinen su inclusión en el RETA,

siempre que las hayan solicitado en tiempo y forma.

De igual manera y hasta tres veces al año cuando la baja se solicite dentro de plazo, es decir, en los tres días siguientes a la finalización de la actividad, el interesado podrá optar por que los efectos sean los del día de finalización de la actividad, cuando esta se produzca en día distinto al último del mes. No obstante, las altas y las bajas solicitadas fuera del plazo reglamentario tendrán efectos del día primero y último del mes natural en que se inicie o finalice la actividad, respectivamente. El resto de altas y bajas que excedan de tres en el año natural, producirán efectos en el primer día o el último del mes respectivamente.

Además, se indica que cuando las fechas de inicio y fin de actividad sean distintas de los días primero y último del mes, respectivamente, se podrá optar por que los efectos de las mismas sean del primero o último día del mes,

PLAZOS	EFFECTOS
De 1 de enero al 31 de marzo	A partir del 1 de abril
De 1 de abril al 30 de junio	A partir del 1 de julio
De 1 de julio al 30 de septiembre	A partir del 1 de octubre
Del 1 de octubre al 31 de diciembre	A partir del 1 de enero (año sig.)

EXTENSIÓN DE LA CUOTA REDUCIDA PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS INCLUIDOS EN EL RETA QUE EMPRENDAN O REEMPRENDAN UNA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA.

- Se amplía de 6 a 12 meses la duración del primer periodo del beneficio, durante el cual la cuota de autónomos queda reducida a la cuantía de 50 euros siempre que el trabajador cotice por la base mínima genérica del RETA. Si la base de cotización del trabajador fuera superior a la citada anteriormente, la reducción será del 80% de la cuota

respectivamente, siempre que las mismas se hayan formulado en plazo reglamentario.

Por último, en lo que se refiere a la cotización, en los casos en que el alta o la baja surtan efectos en días diferentes al primero o último día del mes en cada caso, la cuota se referirá a los días de prestación efectiva de la actividad, siendo exigible la fracción de cuota mensual correspondiente a dichos días.

CAMBIOS DE BASE DE COTIZACIÓN.

Los trabajadores autónomos incluidos en el RETA podrán realizar hasta cuatro cambios de base de cotización dentro de cada año natural. Los plazos para presentar las solicitudes de cambio de base, así como los efectos que se producirán a partir del uno de enero de 2018, serán los siguientes:

por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal.

- Se reduce de 5 a 2 años el periodo durante el que se exige no haber estado en situación de alta en el RETA, o RETM en su caso, para poder causar derecho al beneficio. Dicho periodo de baja será de 3 años cuando los autónomos hubieran disfrutado ya del beneficio en su anterior periodo de alta en el régimen correspondiente.

BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y

VÍCTIMAS DE TERRORISMO QUE EMPRENDAN O REEMPRENDAN UNA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA.

Se reduce de 5 a 2 años el periodo durante el que se exige no haber estado en situación de alta en el RETA, para poder causar derecho al beneficio. Dicho periodo de baja será de 3 años cuando los autónomos hubieran disfrutado ya del beneficio en su anterior periodo de alta en el régimen correspondiente.

DOMICILIACIÓN OBLIGATORIA

Desde el 1 de enero, los sujetos responsables de cumplimiento de la obligación de cotizar incluidos en el RETA deberán efectuar el pago de cuotas mediante el sistema de domiciliación en cuenta. Por lo tanto, y dando cumplimiento a la citada normativa, a partir de esta fecha, no se emitirán

recibos de liquidación de cotizaciones respecto de los trabajadores señalados.

Por ello aquellos trabajadores autónomos que no dispongan de modalidad de domiciliación del pago de cuotas, deberán comunicar antes del 14 de enero el número de la cuenta bancaria en que deseen cargar sus recibos. Esta comunicación podrá realizarse a través del Sistema RED o utilizando el servicio disponible en la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

La modificación de la cuenta en que esté domiciliado el pago de las cuotas tendrá efectos el mismo mes en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 1 y 10 de cada mes, y a partir del mes siguiente a aquel en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 11 y último de cada mes.

3. SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL PARA 2018

El Real Decreto 1077/2017, de 30 de diciembre, establece el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2018, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporales, y también para los empleados de hogar.

La nueva cuantía del SMI representa un incremento del cuatro por ciento sobre la cuantía vigente entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017. El artículo 1 del Real Decreto establece que la cuantía del SMI para este año 2018 será de 24,53 euros / día o 735,90 euros/mes, según que el salario se fija por días o por meses. Se entiende que este salario se refiere a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir, en el caso del salario diario, la parte proporcional de domingos y festivos. Si la jornada contratada es inferior, el salario se percibirá a prorrata.

La revisión del SMI que comentamos no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen

percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al SMI los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 10.302,6 euros

En cuanto a los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, percibirán, junto con el importe de la SMI, la parte proporcional de la retribución de domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a las que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondiente al salario de treinta días

para cada una, sin que en ningún caso la cuantía del SMI pueda ser inferior a 34,85 euros por jornada legal en la actividad.

En cuanto a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a las que se refiere dicho artículo, estos trabajadores percibirán, junto con el importe del SMI, la parte proporcional del mismo que corresponda a las vacaciones legales mínimas, en el supuesto que no exista coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En el resto de casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

En cuanto a los empleados domésticos, de acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para determinar el salario mínimo de los empleados domésticos que trabajan por horas, en régimen externo, lo que se fija

para los trabajadores eventuales y temporales, y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de los empleados domésticos será de 5,76 euros por hora efectivamente trabajada.

En las cuantías del salario mínimo por día o por horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, y el salario en especie no podrá, en ningún caso, dar pie a una reducción de la cuantía íntegra en dinero.

Por último, cabe destacar que en los convenios colectivos que entraron en vigor después del 1 de enero de 2017 y que continuaban vigentes a 26 de diciembre de 2017, cuando utilicen el SMI como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales, salvo que las partes legitimadas acuerden otra cosa, las cuantías del SMI se entenderán referidas durante 2018 a las establecidas en el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2017.

4. LA VIDEOVIGILANCIA Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), mediante sentencia del pasado 9 de enero, ha condenado a una cadena de supermercados a indemnizar a las trabajadoras a las que despidió por sustraer dinero de las cajas registradoras.

Los hechos acaecidos fueron los siguientes: Ante la existencia de ciertas irregularidades entre los niveles de stock y el volumen de facturación, la dirección de la empresa decide instalar un sistema de videovigilancia, tanto visible como oculta. El objetivo de instalar las cámaras visibles era registrar posibles robos efectuados por los clientes apuntando hacia las entradas y salidas del supermercado; el de las cámaras ocultas, los posibles robos por parte de los

empleados, prestando especial atención en las cajas registradoras. La empresa avisó a sus empleados sobre la instalación de las cámaras visibles, sin embargo, ni el comité de empresa ni los propios trabajadores fueron informados sobre la instalación de las cámaras ocultas.

Hasta el momento, tanto el Tribunal Supremo (TS) como el Tribunal Constitucional (TC) habían establecido jurisprudencia que consideraba ajustada a derecho el uso de videovigilancia encubierta en el lugar de trabajo, sin previo aviso, en aquellos casos en los que existía una sospecha sustancial de robo, circunstancias éstas especiales que justificaban la injerencia en el derecho a la privacidad de un empleado y

considerándose apropiado en lo que se refiere al objetivo legítimo buscado, necesario y proporcional.

Las cámaras ocultas captaron a varias trabajadoras que por sí mismas o ayudadas por otras compañeras o por clientes se apropiaban de productos sin pagarlos. La empresa se reúne con todas las trabajadoras implicadas y les muestra las imágenes obtenidas que previamente se habían visionado por la dirección de la empresa y por los representantes de los trabajadores. Las cinco trabajadoras implicadas en los hechos son despedidas y tres de ellas firman un acuerdo por el que se comprometen a no impugnar el despido a cambio de que la empresa no inicie acciones penales contra ellas. Pese al acuerdo, todas las trabajadoras reclamaron judicialmente frente al despido que fue declarado procedente tanto en la instancia como en suplicación, admitiéndose como prueba legítima las imágenes captadas con las cámaras ocultas.

Ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, los trabajadores argumentan que la videovigilancia secreta ordenada por su empleador sin informarlos previamente había violado su derecho a la privacidad protegido por el artículo 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (4 de noviembre de 1950, BOE de 6 de mayo de 1999) y, en atención a lo dispuesto en su artículo 6, que el procedimiento ante los tribunales nacionales ha de considerarse nulo, ya que las grabaciones de vídeo se habían utilizado como prueba principal para justificar sus despidos.

El TEDH discrepa del criterio establecido por los tribunales nacionales sobre la proporcionalidad de las medidas adoptadas por la empresa y estima que existe un incumplimiento de la Ley Orgánica 5/1999 española, en particular, de la obligación de informar de manera precisa y clara a los interesados sobre la existencia y las características particulares de un sistema que recopila

datos personales. En este sentido, el TEDH considera que los derechos de la empresa podrían haber sido salvaguardados, al menos en cierta medida, por otros medios, especialmente mediante una información previa a los trabajadores, incluso de forma general.

Sin embargo, no admite la demanda de nulidad del procedimiento por la utilización de estas grabaciones como prueba por considerar que, primero, las demandantes tuvieron amplias oportunidades para impugnar tanto la autenticidad como el uso del material obtenido en los distintos procesos seguidos en los tribunales nacionales y porque, además, las grabaciones impugnadas no fueron la única prueba invocada por los tribunales nacionales para justificar su decisión. Como tampoco procede invalidar los acuerdos transaccionales toda vez que no ha quedado acreditado que el comportamiento de la empresa constituyera una amenaza ni infligiera coacción en las trabajadoras, sino el ejercicio legítimo de su derecho a decidir si iniciar o no un proceso penal contra las mismas. Rechaza, por último, que las sentencias carecieran de motivación adecuada en cuanto a las circunstancias y los razonamientos específicos en relación con la calificación del despido.

Finalmente, el fallo del TEDH concede a cada trabajadora demandante cuatro mil euros (las demandantes habían solicitado seis mil doscientos cincuenta euros cada una) en concepto de daños inmateriales junto con el reembolso de las costas y gastos en las cantidades específicamente reconocidas por cada demandante.

En esta sentencia hubo dos votos particulares. En uno de ellos, el juez D. Dmitry Dedov emitió una opinión disconforme con la del resto de componentes del Tribunal, indicando que la conclusión del procedimiento es incompatible con la jurisprudencia del Tribunal. En su opinión, las acciones de la empresa y de las autoridades no pueden considerarse abusivas, arbitrarias o

desproporcionadas, así como que a las demandantes no se les debería permitir

obtener ganancias legalmente de su propia fechoría.

5. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

El pasado mes de enero, el [Servicio Público de Empleo Estatal \(SEPE\)](#) actualizó la lista de bonificaciones y reducciones en las cuotas a la Seguridad Social, entre las cuales no se encuentra ningún incentivo a la contratación de padres o madres de familia entre los 30 y los 45 años, salvo que sean víctimas de violencia de género o tengan alguna minusvalía.

Cabe destacar que, actualmente, la contratación indefinida se bonifica cuando la misma se produce de alguna de las siguientes formas:

- Mediante un contrato de apoyo a los emprendedores, en el supuesto de determinados colectivos genéricos de trabajadores que por el sexo o por edad tienen menor nivel de integración laboral o, también, una mayor dificultad para acceder a un empleo.
- Mediante cualquier modalidad contractual indefinida, excepto el contrato de apoyo a los emprendedores, en el supuesto de jóvenes desempleados menores de 30 años contratados por microempresas o autónomos.
- Mediante cualquier modalidad contractual indefinida, en el supuesto de colectivos con características específicas.

CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Entre las PYMES y los pequeños empresarios, este es el contrato más utilizado cuando se pretende obtener beneficios fiscales y de la Seguridad Social.

Se podrá realizar hasta que la tasa de

desempleo se sitúe por debajo del 15%:

- Para empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación.
- Por tiempo indefinido.
- Jornada completa y parcial.
- Período de prueba un año. Este período de prueba no puede establecerse cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Da derecho a los siguientes incentivos fiscales:

- Por el primer trabajador contratado por la empresa menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción de 3.000 euros de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato.
- En caso de contratar a un desempleado percceptor de prestación contributiva, se tendrá derecho a una deducción de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato, del 50% del menor de los siguientes importes:
 - El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
 - El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.
 - ❖ El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.
 - ❖ El trabajador proporcionará a la empresa un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

❖ El trabajador contratado a jornada completa podrá compatibilizar voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

- Esta deducción se aplicará respecto de aquellos contratos realizados en el período impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores y siempre que en los doce

meses siguientes al inicio de la relación laboral se produzca, respecto a cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a los doce meses anteriores.

Con respecto a las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad, se pueden aplicar las siguientes durante tres años para trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo:

	Cuantía	Contrato a una mujer en sectores que esté menos representada
Jóvenes entre 16 y 30 años (ambos inclusive)	Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año). Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año). Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).	Las cuantías se incrementan en 8,33 euros/mes (100 euros/año).
Mayores de 45 años	108,33 euros/mes (1.300 euros/año).	La cuantía será 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

La empresa tiene las siguientes obligaciones:

- Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha del inicio de la relación laboral y deberá mantenerse el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se procederá al reintegro de los incentivos.

- No se considera incumplimiento cuando el contrato se extinga por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Por último, cabe destacar que están excluidas de las bonificaciones previstas en el programa general de fomento de empleo las contrataciones realizadas en los siguientes supuestos:

- Relaciones laborales de carácter especial, excepto la relación laboral de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo.
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad (se incluye línea recta y colateral) o afinidad, hasta el

segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

- c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- d) Contrataciones de trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplica cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.
- e) Empresas que en los 6 meses anteriores a la celebración del

contrato hubieran adoptado decisiones extintivas, declaradas o reconocidas, como improcedentes de contratos de trabajo.

OTROS ASPECTOS A TENER EN CUENTA

Únicamente podrán obtener reducciones o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social las empresas que se encuentran al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión.

La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, devengadas con posterioridad a la obtención de tales beneficios, aunque se presenten los documentos de cotización en dicho plazo, dará lugar a la pérdida automática y definitiva de los mismos respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.

Aquellas empresas que, de acuerdo con la normativa de aplicación, no se hayan incorporado de forma efectiva al Sistema RED, de [remisión electrónica de datos](#), no podrán adquirir los beneficios en la cotización o serán suspendidos los mismos desde dicha fecha hasta aquella en que se proceda a su incorporación al citado Sistema.

6. ULTIMOS CRITERIOS ADMINISTRATIVOS Y JUDICIALES SOBRE PENSIONES

CONCENTRACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO DEL JUBILADO PARCIAL EN UN ÚNICO PERÍODO PLURIANUAL.

A la vista de la doctrina sentada por el Tribunal Supremo (TS) que determina que tal actuación es "correcta", procede reconocer la pensión de jubilación parcial, aunque en el contrato de trabajo a tiempo parcial del interesado que se jubila parcialmente figure la concentración plurianual de la jornada.

Del mismo modo, no procede extinguir el

derecho a la pensión de jubilación parcial, por el hecho de que, una vez causada la pensión de jubilación parcial, el trabajador concentre en un único periodo ininterrumpido la totalidad de las horas de trabajo que debe realizar hasta la fecha de su jubilación plena.

JUBILACIÓN INVOLUNTARIA.

Acreditación a efectos de acceder a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, del percibo de la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo por las causas 1ª

(despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y 2ª (despido objetivo por esas mismas causas) del artículo 207.1.d) TRLGSS cuando el importe de dicha indemnización se corresponde con el valor de un bien propiedad de la empresa que esta transmite al trabajador mediante dación en pago.

Se considera válida la dación en pago de bienes inmuebles como medio de hacer efectiva la indemnización por despido a la que se refiere el citado artículo 207.1.d), siempre que se haya acordado por escrito entre el empresario y trabajador y el valor de tales bienes se haya acreditado por medios objetivos (valor catastral determinado por el ayuntamiento correspondiente, valor fiscal calculado por la correspondiente comunidad autónoma o tasación efectuada por cualquier sociedad o servicio de tasación homologado), siendo la escritura pública que recoja la transmisión y la posterior

inscripción en el Registro de la Propiedad documentación acreditativa equivalente a la transferencia bancaria en los términos establecidos en el citado artículo.

ACREDITACIÓN DEL PERCIBO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.

La aplicación de un criterio flexible permite considerar cumplido el requisito de tener acreditado el cobro de la indemnización previsto en el art. 207.1.d) TRLGSS cuando la cantidad percibida por el interesado a la fecha de la solicitud de la pensión de jubilación sea al menos igual al importe de la indemnización establecida en el artículo 53.1.b) ET, ya que se trata de la cuantía mínima cuyo pago viene obligado el empresario.

Sin que deba tenerse en cuenta a esos efectos el resto de la indemnización acordada en virtud de pacto individual o colectivo que supere el mencionado importe legal y que aún pueda estar pendiente de pago.

7. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE NOVIEMBRE Y EL 15 DE DICIEMBRE DE 2017.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.	CE	BOE 24/11/2017
Perfumería y afines.		BOE 18/10/2017
Cajas y entidades financieras de ahorro.	SE	BOE 1/12/2017
Agencias de viajes.	CE	BOE 13/12/2017
Radiodifusión sonora comercial.	CC	BOE 13/12/2017
Sector Cementero.	AC	BOE 13/12/2017

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE NOVIEMBRE Y EL 15 DE DICIEMBRE DE 2017.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Transporte de viajeros en autobús por carretera.	CC	BOP 30/11/2017
	Industria siderometalúrgica.	CC	BOP 5/12/2017
Álava	Empresas que realizan actividades deportivas para terceros.	CC	BOTHA 17/11/2017

	Ocio educativo y animación socio cultural.	AC	BOTHA	17/11/2017
	Construcción y obras públicas.	CC	BOTHA	29/11/2017
Almería	Industria siderometalúrgica.	RS	BOP	15/12/2017
Andalucía	Estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.	CC	BOJA	27/11/2017
	Ayuda a domicilio.	AC	BOJA	11/12/2017
Bizkaia	Construcción.	CA	BOP	29/11/2017
Burgos	Industria panadera.	CC	BOP	24/11/2017
	Comercio del metal.	CC	BOP	29/11/2017
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	12/12/2017
Cáceres	Hostelería.	AC	DOE	16/11/2017
	Derivados del cemento.	CA	DOE	21/11/2017
	Construcción y obras públicas.	CA	DOE	22/11/2017
	Comercio en general.	AC	DOE	24/11/2017
Cádiz	Transportes urbanos de viajeros.	CC	BOP	1/12/2017
Cantabria	Construcción y obras públicas.	CA	BOCA	14/12/2017
Castellón	Comercio del metal.	RS	BOP	28/11/2017
	Sociedades de pozos de riego agrícolas.	AC	BOP	7/12/2017
Cataluña	Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo.	CC	DOGC	7/12/2017
	Ciclo integral del agua.	AC	DOGC	7/12/2017
	Colectividades.	RS	DOGC	11/12/2017
Comunitat Valenciana	Industria de marroquinería y afines de (Castellón y Valencia).	CC	DOGV	5/12/2017
	Recolección de cítricos.	RS	DOGV	5/12/2017
Galicia	Actividad arqueológica.	RS	DOGA	24/11/2017
Girona	Comercio en general.	CC	BOP	22/11/2017
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	14/12/2017
Granada	Campo	CC	BOP	22/11/2017
	Industrias de alimentación.	CC	BOP	22/11/2017
Guadalajara	Operadores logísticos.	RS	BOP	24/11/2017
Huelva	Industrias de la construcción y obras públicas.	PR	BOP	16/11/2017
	Rederos del Puerto de Huelva.	CC	BOP	17/11/2017
	Suministros industriales.	CC	BOP	22/11/2017
Huesca	Carpinterías, ebanisterías, barnizados, carrocerías, tapicerías y similares.	CA	BOP	15/12/2017
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	15/12/2017
	Derivados del cemento.	CA	BOP	15/12/2017
	Rematantes, aserradores, envases y cajas diversas.	CA	BOP	15/12/2017
Illes Balears	Hostelería.	AC	BOIB	16/11/2017
	Construcción. Prórroga, revisión salarial y calendario laboral.	RS	BOIB	7/12/2017
	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias y asistencia sanitaria extrahospitalaria.	RS	BOIB	7/12/2017
Jaén	Actividades agropecuarias.	RS	BOP	15/12/2017
La Rioja	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOR	22/11/2017
	Edificación y obras públicas.	CA	BOR	4/12/2017
Lugo	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	24/11/2017
Madrid	Comercio vario.	CC	BOCM	25/11/2017
	Comercio textil.	CC	BOCM	2/12/2017
	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	CC	BOCM	2/12/2017

	Transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial.	CC	BOCM	6/12/2017
	Doblaje y sonorización (rama artística).	CC	BOCM	9/12/2017
Murcia	Manipulación y envasado de agrios.	RS	BORM	18/11/2017
	Hostelería.	AC	BORM	28/11/2017
Navarra	Centros privados concertados de atención a discapacitados.	CC	BON	28/11/2017
Ourense	Industria siderometalúrgica y talleres de reparación de vehículos.	CE	BOP	30/11/2017
	Industria siderometalúrgica y talleres de reparación de vehículos.	CE	BOP	5/12/2017
Palencia	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	17/11/2017
	Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería.	CC	BOP	20/11/2017
	Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería.	CE	BOP	27/11/2017
	Derivados del cemento.	CA	BOP	7/12/2017
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	11/12/2017
	Construcción y obras públicas.	AC	BOP	13/12/2017
Pontevedra	Construcción.	RS	BOP	14/12/2017
Santa Cruz Tenerife	Comercio de bazares.	AC	BOP	15/12/2017
Segovia	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	20/11/2017
	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	1/12/2017
	Derivados del cemento.	CA	BOP	4/12/2017
Sevilla	Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general.	EX	BOP	30/11/2017
	Fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa.	CC	BOP	4/12/2017
Soria	Industrias siderometalúrgicas.	CC	BOP	22/11/2017
Tarragona	Comercio del metal.	CC	BOP	4/12/2017
Toledo	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	28/11/2017
	Derivados del cemento.	CA	BOP	28/11/2017
	Industrias siderometalúrgicas.	CC	BOP	12/12/2017
Valencia	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	22/11/2017
	Transporte de mercancías por carretera.	AC	BOP	12/12/2017
Zamora	Comercio.	AC	BOP	24/11/2017
	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	1/12/2017
Zaragoza	Transporte de viajeros por carretera.	AC	BOP	5/12/2017

AC: Acuerdo

CA: Calendario laboral

CC: Convenio Colectivo

CE: Corrección errores

DE: Denuncia

ED: Edicto

EX: Extensión

IM: Impugnación

LA: Laudo

NU: Nulidad

PA: Pacto

PR: Prórroga

RE: Resolución

RS: Revisión salarial

SE: Sentencia

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE DICIEMBRE Y EL 15 DE ENERO DE 2018.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Empresas de publicidad.	AC	BOE 16/12/2017
Harinas panificables y sémolas.	CC	BOE 21/12/2017
Notarios y personal empleado.	AC	BOE 29/12/2017
Industrias de granjas avícolas y otros animales.	CC	BOE 1/01/2018
Notarios y personal empleado.	RS	BOE 3/01/2018
Derivados del cemento.	CC	BOE 5/01/2018
Construcción.	AC	BOE 9/01/2018
Empresas de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos	AC	BOE 9/01/2018
Industrias del frío industrial.	RS	BOE 10/01/2018
Puertos del estado y autoridades portuarias.	PR	BOE 10/01/2018

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE DICIEMBRE Y EL 15 DE ENERO DE 2018.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Industrias de carpintería y ebanistería.	CC	BOP 19/12/2017
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP 29/12/2017
	Industrias de rematantes y aserraderos de madera.	CA	BOP 9/01/2018
Álava	Construcción y obras públicas.	CA	BOTHA 22/12/2017
Albacete	Obradores de confitería, pastelería y masas fritas.	CC	BOP 22/12/2017
	Industrias de ebanistería, carpintería y afines.	CA	BOP 8/01/2018
Alicante	Relleno y aderezo de aceitunas.	CC	BOP 9/01/2018
Ávila	Construcción y obras públicas.	CA	BOP 20/12/2017
	Transportes de mercancías por carretera.	CC	BOP 3/01/2018
Burgos	Industrias de rematantes, aserraderos, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras.	CA	BOP 27/12/2017
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP 3/01/2018
	Fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carroceros, carreteros, persianas y aglomerados.	CA	BOP 5/01/2018
	Industria siderometalúrgica.	CA	BOP 5/01/2018
Cáceres	Construcción y obras públicas.	RS	DOE 22/12/2017
Cantabria	Madera (remanentes, aserraderos, almacenistas, etc.).	CC	BOCA 4/01/2018
	Construcción y obras públicas.	CC	BOCA 15/01/2018
	Fabricación de derivados del cemento.	CA	BOCA 15/01/2018
Cataluña	Centros especiales de trabajadores discapacitados físicos y/o sensoriales.	PR	DOGC 9/01/2018
	Laboratorios de prótesis dental.	CC	DOGC 9/01/2018
	Industria metalográfica.	CC	DOGC 12/01/2018
Ciudad Real	Atención sociosanitaria a domicilio.	CC	BOP 21/12/2017
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP 10/01/2018
Comunitat Valenciana	Recolección de cítricos.	SE	DOGV 27/12/2017
Córdoba	Industrias del aceite y sus derivados.	CC	BOP 28/12/2017

Cuenca	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	29/12/2017
Extremadura	Industrias vinícolas, alcohólicas y sus derivados.	PR	BOP	27/12/2017
Galicia	Transporte de viajeros por carretera.	AC	DOGA	27/12/2017
Gipuzkoa	Intervención social.	AC	BOP	5/01/2018
	Transporte de viajeros por carretera.	PR	BOP	8/01/2018
Granada	Limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias.	CC	BOP	22/11/2017
Guadalajara	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	9/01/2018
Huesca	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	11/01/2018
Illes Balears	Madera y mueble.	CA	BOIB	28/12/2017
	Industrias de panadería y pastelería.	CC	BOIB	13/01/2018
Jaén	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	3/01/2018
	Industrias de derivados del cemento.	RS	BOP	4/01/2018
	Industrias de la madera y el corcho.	CA	BOP	4/01/2018
La Rioja	Alfarería.	CC	BOR	22/12/2017
Lugo	Comercio de materiales de construcción y saneamiento.	CA	BOP	5/01/2018
	Edificación y obras públicas.	CA	BOP	5/01/2018
	Materiales y prefabricados de la construcción.	CA	BOP	5/01/2018
Madrid	Construcción y obras públicas.	AC	BOCM	18/12/2017
	Industrias del sector de la construcción y obras públicas.	RS	BOCM	22/12/2017
	Revisión salarial y calendario laboral.			
Málaga	Automoción.	CE	BOP	28/12/2017
Navarra	Comercio de alimentación.	CC	BON	12/01/2018
	Comercio del metal.	CE	BON	12/01/2018
Ourense	Panaderías.	RS	BOP	13/01/2018
Palencia	Industrias siderometalúrgicas.	CA	BOP	29/12/2017
	Industrias siderometalúrgicas.	CC	BOP	2/01/2018
	Industria de la madera.	CA	BOP	3/01/2018
	Pastelería, confitería, bollería y repostería.	AC	BOP	5/01/2018
	Transportes de mercancías por carretera.	CC	BOP	10/01/2018
	Industria siderometalúrgica.	AC	BOP	12/01/2018
Pontevedra	Rematantes y aserraderos de madera.	CC	BOP	19/12/2017
	Mármoles y piedras.	CA	BOP	29/12/2017
	Rematantes y aserraderos de madera.	CA	BOP	29/12/2017
Salamanca	Actividades de la construcción.	CC	BOP	21/12/2017
	Actividades de siderometalurgia.	CC	BOP	5/01/2018
Santa Cruz	Construcción.	CA	BOP	20/12/2017
Tenerife	Siderometalurgia e instalaciones eléctricas.	CC	BOP	27/12/2017
	Siderometalurgia e instalaciones eléctricas.	CE	BOP	5/01/2018
	Siderometalurgia e instalaciones eléctricas.	AC	BOP	8/01/2018
Segovia	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	25/12/2017
	Industrias de la madera (ebanisterías, carpinterías, tapicerías, envases, carrocerías, carreteras, rematantes y aserraderos).	CC	BOP	27/12/2017
Soria	Industrias siderometalúrgicas.	CA	BOP	18/12/2017
Teruel	Industria siderometalúrgica.	CC	BOP	26/12/2017
Valencia	Canteros, marmolistas y granitos naturales.	CA	BOP	29/12/2017
	Industrias transformadoras de materias plásticas.	CC	BOP	29/12/2017
	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP	29/12/2017
Valladolid	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	20/12/2017
	Industrias de la madera.	CA	BOP	20/12/2017
Zamora	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	8/01/2018

	Construcción, obras públicas y derivados.	RS	BOP	10/01/2018
	Pompas fúnebres y empresas funerarias.	CC	BOP	12/01/2018
Zaragoza	Almacenistas de madera, importadores de madera, chapas y tableros.	CA	BOP	19/12/2017
	Industrias de la madera.	CA	BOP	19/12/2017
	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	21/12/2017

AC: Acuerdo CA: Calendario laboral CC: Convenio Colectivo CE: Corrección errores
 DE: Denuncia ED: Edicto EX: Extensión IM: Impugnación LA: Laudo NU: Nulidad
 PA: Pacto PR: Prórroga RE: Resolución RS: Revisión salarial SE: Sentencia

BECERRA LABORAL 1970, S.L.
 16 de Febrero de 2018