

SUMARIO

- 1. ESTRATEGIA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2017-2020**
- 2. PLAN ANUAL DE POLÍTICA DE EMPLEO DE 2017**
- 3. CAMBIOS EN EL RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS DESDE EL 1 DE ENERO DE 2018**
- 4. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES**
- 5. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2018**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS**

1. ESTRATEGIA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2017-2020

En el BOE de 16 de diciembre de 2017, se ha publicado el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 que deroga y sustituye la Estrategia Española de Empleo 2014-2016 aprobada por Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre.

La Estrategia determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de activación y formación profesional para el empleo, los principios, los objetivos comunes, tanto estructurales como estratégicos, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

Establece tres tipos de objetivos, que se complementan entre sí:

- a) Objetivos clave que resumen la finalidad última de la actuación de los servicios públicos de empleo.
- b) Objetivos estratégicos o prioritarios, que son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado, sobre los cuales se tiene que focalizar el esfuerzo durante un tiempo.
- c) Objetivos estructurales, que son aquellos de naturaleza estable, que tienen que

ser atendidos por los servicios públicos de empleo en su funcionamiento ordinario mediante servicios sostenidos a lo largo del tiempo.

En el único artículo del Real Decreto, la Estrategia se configura como el marco normativo para coordinar y ejecutar las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado. Su contenido básico se estructura en seis puntos:

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y LAS TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO

La Estrategia se define en un marco de tendencias favorables, con una sólida creación de empleo y una notable reducción del desempleo, pese a que todavía persisten graves desafíos para reincorporar al mercado de trabajo a un número aún muy elevado de personas que buscan empleo y la necesidad de crear más y mejor empleo.

Los esfuerzos deben centrarse en los desempleados de larga duración y baja cualificación formativa. Dentro de los jóvenes, debe prestarse atención específica a los no ocupados que no estudian. Y, dentro de los mayores, a los mayores de 55 años. Punto principal es también la ocupación e igualdad de condiciones laborales de las mujeres y los extranjeros.

Por último, se destaca que la creación de empleo se está distribuyendo territorialmente de forma muy desigual, ya que el 60 % se concentra en cuatro Comunidades (Cataluña, Andalucía, Madrid y Comunidad Valenciana). Y se prevé un crecimiento mayor en el sector servicios, destacando la hostelería y el turismo.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA

La Estrategia Española de Activación para el Empleo determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de activación y formación profesional para el empleo, los principios, los objetivos comunes, tanto estructurales como estratégicos, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y de los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

Cumple un papel vertebrador de las estrategias individuales de cada uno de los servicios públicos de empleo que deberán ajustarse a los siguientes principios rectores:

- Eficacia, orientación a resultados.
- Mejora continua en el desempeño de todas sus funciones.
- Calidad en la prestación de servicios a demandantes y empleadores.
- Atención, diagnóstico y apoyo individualizado a los demandantes, así como ajuste a las necesidades de los empleadores, del mercado laboral y del territorio en que se actúe.
- Colaboración con interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados, sectoriales o locales.
- Coordinación entre las políticas activas.
- Fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.
- Impulso a la mejora de la competitividad del tejido productivo.

- Modernización de los servicios públicos de empleo y del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.
- Asignación de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos necesarios.

La finalidad última de la Estrategia es coordinar los esfuerzos que realizan los distintos agentes del Sistema Nacional de Empleo para mejorar su eficacia y eficiencia en la consecución de unos objetivos comunes para las políticas de activación y entendiendo por objetivo una finalidad a alcanzar o una línea de actuación a desarrollar en el ámbito de las políticas activas de empleo, establece los siguientes objetivos clave:

- Reducir el desempleo.
- Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.
- Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.
- Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes con los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

ELEMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN ANUAL

Los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE) son la concreción anual de la Estrategia y se confeccionarán anualmente, de forma conjunta entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios de Empleo Autonómicos.

Cada PAPE anual tendrá la siguiente secuencia: fijación de objetivos estratégicos en Conferencia Sectorial a mediados de julio del año anterior, confección y aprobación del PAPE en otra Conferencia Sectorial a finales de diciembre del año anterior, ejecución del PAPE en el año previsto y recopilación de datos y evaluación en el año posterior.

PLANIFICACIÓN OPERATIVA EN APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Al inicio de la Estrategia se desarrollará una planificación operativa de los proyectos y medidas, y anualmente se determinará el índice de cumplimiento por cada Comunidad Autónoma de los objetivos estructurales y estratégicos establecidos en los Planes Anuales de Política de Empleo.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En 2017 se elaborará una Agenda de Cambio que recogerá las principales previsiones, proyectos y medidas de la Estrategia. Y los servicios públicos de Empleo, Estatal y autonómicos, confeccionarán los informes anuales de Seguimiento de la Agenda. Por otro lado, la evaluación del cumplimiento de los objetivos de cada PAPE se realizará en dos niveles: las evaluaciones mencionadas arriba y la de cada servicio prestado y programa concreto.

MARCO PRESUPUESTARIO

Las fuentes directas de financiación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo procederán:

- De los Presupuestos Generales del Estado.
- De la cuota de formación profesional para el empleo.

- De la cuota por desempleo.
- De los recursos propios de las Comunidades Autónomas.
- Del Fondo Social Europeo.

2. PLAN ANUAL DE POLÍTICA DE EMPLEO DE 2017

El pasado 26 de diciembre se publicó en el BOE la Resolución de 18 de diciembre por la que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) para 2017.

Este Plan se enmarca en un contexto más amplio de reformas en el que se incluyen el Programa de Estabilidad 2017-2020 y el Programa Nacional de Reformas 2017, aprobados en el Consejo de Ministros del 28 de abril de 2017. Todos los Estados miembros de la Unión Europea tienen que presentar ante la Comisión Europea sus Programas Nacionales de Reformas (PNR) y sus Programas de Estabilidad. El objetivo de este ejercicio es coordinar las políticas económicas nacionales y lograr los objetivos establecidos para la Unión Europea en su conjunto.

El PAPE es el instrumento para la programación y coordinación de las políticas de activación para el empleo que tienen previsto desarrollar tanto las CCAA como el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) con cargo a los fondos distribuidos por este último.

De acuerdo con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, los servicios y programas que desarrollen los Servicios Públicos de Empleo deberán dirigirse al cumplimiento de los cinco objetivos estratégicos que son los siguientes:

- a) Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.
- b) Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de los desempleados de larga duración y los mayores de 55 años.
- c) Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.
- d) Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.
- e) Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

Todos los servicios y programas se enmarcarán en los seis Ejes en los que se ordenan los 25 objetivos estructurales definidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, si bien sus objetivos estratégicos y estructurales se orientarán sobre la base de los establecidos por la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.

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

Tal y como comentamos en nuestro boletín del pasado mes de noviembre, 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, 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:

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

- a) 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 por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal.
- b) 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.

4. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, mediante sentencia del pasado 13 de noviembre, ha dictaminado que la excedencia por cuidado de hijos es de carácter específico, frente a la excedencia genérica por cuidado de familiares que no tiene límite de edad, puesto que esta segunda modalidad se introdujo por la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1995 llevada a cabo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en cuya exposición de motivos se hablaba de la necesidad de ampliar el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tuvieran que ocuparse de personas mayores y

enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.

La actual redacción del artículo 46.3 del ET contempla dos supuestos diferentes de excedencia para atender el cuidado de familiares:

- a) Para el cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, y en los supuestos de acogimiento -permanente o preadoptivo-, y que tendrá una duración no superior a tres años. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante el primer año (efecto asimilable al de la excedencia forzosa), y durante el resto del tiempo *"la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente"*. *"El primer año de la situación de excedencia por cuidado de hijo se equipara prácticamente a efectos jurídico-laborales a la suspensión del contrato de trabajo, la cual se caracteriza por la reserva del puesto de trabajo (art. 48.1 ET) y por la exoneración de las obligaciones contractuales básicas de trabajar y remunerar el trabajo (art. 45.2. ET)."*
- b) El segundo supuesto, contemplado en el art.46.3 ET, es el previsto para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

Por tanto, estamos ante dos supuestos claramente diferenciados en los que los sujetos causantes de una y otra clase de excedencia son distintos, a excepción de aquellos casos en que la excedencia cuya aplicación se pretende esté motivada por la atención de un hijo sea o no menor de edad, que por razón de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, único supuesto en que el sujeto causante sería el mismo.

Por ello, la AN concluye que la situación de protección del menor a causa de su edad está expresamente protegida por medio de la excedencia específica para el cuidado de hijos que llega hasta un máximo de tres años, sin que sea posible utilizar el supuesto previsto en el segundo párrafo del artículo 46.3 para eludir el límite establecido en el primer párrafo.

A juicio de la AN, tanto legislador como los firmantes del convenio colectivo quisieron distinguir entre una y otra clase de excedencia y marcaron el límite temporal para la excedencia por cuidado de hijos en tres años, que si bien puede mostrarse insuficiente en aras a conciliar la vida laboral y familiar, la implantación de otro superior no puede obtenerse en esta sede.

5. SALARIO MÍNIMO 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.

6. 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

www.auren.com