



CONSEJOS DE SU ASESOR En Este Boletín febrero 2017

- ¿Se puede despedir a un trabajador que está de baja?
- ¿Tiene bienes en el extranjero? Es obligatoria su declaración.
- Nómina en papel, ¿es obligatoria entregarla a los empleados?
- Responsabilidad Penal de las sociedades.
- Legislación para Empresas
- Convocatorias de Subvenciones
- Convenios Colectivos

¿Se puede despedir a un trabajador que está de baja?

La justicia europea ha considerado que el despido de un trabajador de baja por accidente laboral es "discriminatorio por discapacidad" y debe ser nulo en lugar de improcedente.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha vuelto a poner en evidencia la legislación española, tanto en materia laboral como en materia de defensa de los consumidores.

Y es que, a través de una resolución dictada por el juzgado de Lo Social número 33 de Barcelona que sigue una resolución del tribunal europeo, **ha declarado nulo un despido que se produjo durante la incapacidad temporal de un trabajador.**

El origen de tal sentencia se encuentra en el despido del cocinero de un conocido hotel que, después de resbalarse, caer y fracturarse varios huesos durante su jornada laboral, solicitó la incapacidad temporal. Durante esta baja, la empresa le notifica al trabajador su despido disciplinario, por "no haber alcanzado las expectativas establecidas por la empresa ni el rendimiento que la empresa considera adecuado o idóneo para el desempeño de sus tareas en su puesto de trabajo".

Se trata de una sentencia con consecuencias muy importantes, pues no considera el despido de un trabajador que se encuentra de baja como improcedente sino como nulo, lo que implica que la empresa deberá readmitir al trabajador, con idénticas condiciones de trabajo y el abono de los salarios de tramitación.

A pesar de haberse dictado por un juzgado de primera instancia, esta sentencia sienta precedentes, en tanto las cuestiones prejudiciales han sido emitidas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, las cuales han sido determinantes para dictarla.

De hecho, el juez de primera instancia llega a la conclusión de que existe nulidad porque se han vulnerado derechos constitucionales, como son el derecho a la integridad física y a la salud.

Por tanto, todos aquellos trabajadores que hayan sido despedidos en el transcurso de una baja médica, que previsiblemente se alarguen en el tiempo y que puedan ser considerados como discapacitados ya cuentan con una protección legal mucho mayor que la actual legislación española venía garantizando.

En resumen, el TJUE admite la posibilidad de que los despidos de trabajadores que están de baja médica sean considerados nulos en lugar de improcedentes "en el caso de que la incapacidad temporal pueda ser considerada de carácter "duradero", por lo que sí podría considerarse como "una discapacidad" y entrar en el terreno de la discriminación. Esta respuesta del tribunal europeo fue, por tanto, la que llevó al juzgado barcelonés a calificar como nulo el despido antes citado.

Que el juez decida en cada caso

Es más, para el TJUE corresponde al juez de cada caso en cuestión evaluar si la perspectiva de la baja está o no bien delimitada en orden a calificar el despido de improcedente o nulo por discriminación por discapacidad.

A partir de ahora los despidos practicados sobre trabajadores en situación de incapacidad temporal que previsiblemente se alarguen en el tiempo, y que puedan ser considerados como discapacitados, cuenta ya con una protección contra el despido mucho mayor que la que la actual doctrina jurisprudencial española le venía garantizando.

¿Tiene bienes en el extranjero? Es obligatoria su declaración.

El próximo 31 de marzo concluye el plazo para la presentación de la **Declaración Anual sobre Bienes y Derechos situados en el Extranjero (Modelo 720)** correspondiente al ejercicio 2016.

Quien posea cualquier tipo de bien o derecho situado fuera de España por valor cada uno **superior a 50.000 euros**, deberán presentar el modelo 720, debiendo declarar todas las cuentas situadas en entidades financieras, como todo tipo de bienes inmuebles y derechos sobre inmuebles, así como valores, derechos, seguros y rentas depositadas, gestionadas u obtenidas en el extranjero.

No existirá obligación de informar ningún bien de aquellos grupos en los que la suma de los bienes que lo integran no supere los **50.000 euros**. En los grupos en los que la suma supere este importe existe la obligación de informar todos los bienes que lo integran. En lo relativo al grupo de cuentas en entidades financieras bastará con que lo sobrepase o la suma de los saldos a 31 de diciembre del ejercicio correspondiente o la de los saldos medios. En este y en años sucesivos sólo se informará sobre los grupos en los que haya existido un incremento superior a **20.000 euros** respecto a la última declaración presentada.

En todo caso, en años sucesivos será obligatoria la presentación de la declaración para aquellos bienes ya declarados y respecto a los cuales el contribuyente pierda la condición que determinó en su día la obligación de declarar.

Como norma general, están obligados a realizar la declaración de bienes y derechos en el extranjero, las personas físicas, jurídicas y entidades que se indican a continuación y que sean titulares de bienes y derechos situados en el extranjero que determinen la obligación de presentar la declaración:

- a) Personas físicas y jurídicas residentes en territorio español.
- b) Los establecimientos permanentes en dicho territorio de personas o entidades no residentes.
- c) Las entidades a las que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/5003, de 17 de diciembre, General Tributaria (herencias yacentes, comunidades de bienes, etcétera...).
- d) Los titulares de los bienes y los representantes, autorizados, beneficiarios y personas con poderes de disposición.

La declaración incluirá un registro por cada bien situado en el extranjero:

C: Cuentas abiertas en entidades que se dediquen al tráfico bancario o crediticio y se

encuentren situadas en el extranjero.

V: Valores o derechos situados en el extranjero representativos de la participación en cualquier tipo de entidad jurídica, valores situados en el extranjero representativos de la cesión de capitales propios a terceros o aportados para su gestión o administración a cualquier instrumento jurídico, incluyendo fideicomisos y “trusts” o masas patrimoniales que, no obstante carecer de personalidad jurídica, puedan actuar en el tráfico económico.

I: Acciones y participaciones en el capital social o fondo patrimonial de Instituciones de Inversión Colectiva situadas en el extranjero.

S: Seguros de vida o invalidez y rentas temporales o vitalicias, cuyas entidades aseguradoras se encuentren situadas en el extranjero.

B: Titularidad y derechos reales sobre inmuebles ubicados en el extranjero.

El modelo 720 debe presentarse vía telemática a través de Internet, bien efectuada por el propio declarante o bien por un tercero que actúe en su representación. No hacerlo conlleva las siguientes **sanciones**:

- a) Sanción de **5.000 euros por cada dato** en el caso de incumplimiento de la obligación de informar sobre cuentas en entidades de crédito situadas en el extranjero, con un mínimo de 10.000 euros.
- b) La sanción de **100 euros por cada dato** o conjunto de datos referidos a una misma cuenta, con un mínimo de 1.500 euros, cuando la declaración haya sido presentada fuera de plazo sin requerimiento previo de la Administración Tributaria.
- c) La no presentación se considerará infracción tributaria y se sancionará con una multa pecuniaria proporcional del **150 por ciento del importe de la base de la sanción**.

Nómina en papel, ¿es obligatoria entregarla a los empleados?

El Tribunal Supremo, en sentencia de 1 de diciembre de 2016, entiende que la entrega al trabajador del **recibo individual justificativo del pago del salario debe hacerse en el modelo correspondiente, pero no se establece en qué soporte ha de entregarse**, pudiendo el empresario decidir el cambio de formato (de papel a digital) unilateralmente aun cuando contravenga la práctica seguida hasta el momento en la empresa.

Aun siendo una cuestión que se podría calificar de menor, lo cierto es que el soporte en que se documente el recibo de salarios tiene gran trascendencia, pues a través de su digitalización se está incidiendo directamente en **la disponibilidad del documento por parte del trabajador**, de tal forma que se ven afectados ámbitos tales como el probatorio o el de comprobación de las liquidaciones y descuentos efectuados por el empresario a la hora de su emisión.

Hay que recordar que el Estatuto de los Trabajadores dispone que:

“La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan”.

Cambio de criterio del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo modifica la doctrina al respecto que plasmó en una sentencia de 22 de diciembre de 2011, donde defendía que la previsión legal era la entrega material en soporte papel de las nóminas. El Supremo explica que ha cambiado el criterio “a la vista del tiempo transcurrido desde que se dictó la misma y de **la generalización de la utilización del soporte informático en lugar del soporte papel** para almacenar y comunicar datos, documentos, decisiones... utilizado profusamente tanto en el ámbito privado como en la Administración Pública”.

El Supremo indica que “ninguna de las normas cuya infracción denuncia el recurrente contiene exigencia alguna respecto al formato en el que ha de entregarse las nóminas a los trabajadores”. Es decir, se exige la entrega al trabajador de recibo individual justificativo del pago del salario, en el modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo, pero no se establece el soporte en el que ha de entregarse dicho recibo.

El Tribunal añade que podría parecer que se exige que la entrega haya de realizarse en soporte

papel, al disponer la Orden de 27 de diciembre de 1994: “El recibo de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarle en moneda de curso legal o mediante cheque o talón bancario, las cantidades resultantes de la liquidación. La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas”.

Sin embargo, tal apariencia queda desvirtuada por lo que, a renglón seguido, la misma Orden dispone lo siguiente: “Cuando el abono se realice **mediante transferencia bancaria**, el empresario entregará al trabajador el **duplicado del recibo sin recabar su firma**, que se entenderá sustituida, a los efectos previstos en el apartado anterior, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria”.

En definitiva, se admite que el trabajador no firme el duplicado del recibo de salarios cuando quede constancia de su abono mediante el comprobante que expide la entidad bancaria, por lo que el hecho de que no se le entregue el recibo en soporte papel se ajusta a esta última previsión.

El trabajador, no solo puede acceder a su recibo de salarios a través del terminal informático, sino también obtener una copia del recibo, cumpliéndose así la exigencia contenida en el Estatuto de los Trabajadores y en la Orden de 27 de diciembre de 1994.

La sentencia concluye que “**la entrega del recibo en soporte informático cumple la finalidad de la entrega al trabajador de copia del recibo de salarios** que, tal y como consta en la exposición de motivos de la Orden de 27 de diciembre de 1994, es garantizar la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas y la debida transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman tal liquidación”. La operación, que antes consistía en abrir el buzón mediante una llave, ahora se realiza introduciendo en el terminal informático el número de DNI y la clave.

Y añade, además, que dicho cambio de soporte no le supone al trabajador ningún perjuicio ni molestia, pues “no puede calificarse de gravoso el hecho de que si el trabajador quiere una copia de su nómina en soporte papel tenga que dar la orden de imprimir y esperar breves segundos a que la impresión se efectúe”.

Por tanto, de ello se deduce claramente que el empresario que pretenda el cambio de formato debe poner a disposición de los trabajadores afectados los medios informáticos para el acceso al documento y, en su caso, su materialización.

Responsabilidad Penal de las sociedades.

El compliance se ha convertido en un trending topic dentro del mundo legal y empresarial, con un protagonismo cada vez mayor y que incluso ha dado origen a una nueva profesión muy solicitada (el compliance officer). Sin embargo, aún existen numerosos profesionales que no conocen exactamente en qué consiste el compliance, o que piensan que es algo que sólo le interesa a las grandes empresas y que no les afecta.

Compliance es el resultado de analizar el riesgo para evitar que ocurran irregularidades en la empresa y para que, si se dan, sean descubiertas, investigadas y sancionadas, exonerando así a la organización de cualquier responsabilidad penal que pudiera derivarse”

¿Por qué nos interesa?

Desde la entrada en vigor de la última reforma del Código Penal español el 1 de julio de 2015, y en concreto de su artículo 31 bis, las empresas pueden ser responsables penalmente y por tanto sancionadas por los delitos eventualmente cometidos por sus administradores, directivos o empleados, sobre los que no se ha ejercido el debido control.

Esta especie de responsabilidad deriva por tanto de la no existencia de los mecanismos de prevención y control que tras esta reforma resultan exigibles para evitar el delito en cuestión o al menos, para reducir sus consecuencias perjudiciales.

Por tanto, el nuevo artículo 31 bis del Código Penal exime de responsabilidad penal a la empresa que hubiera instalado un Programa de Compliance Penal o Plan de Prevención de Delitos adecuado y eficaz.

De esta manera que dotarse de este Programa de Compliance Penal se ha convertido no sólo en el imperativo ético que era antes, sino en una necesidad legal.

Objetivos

El **Compliance o cumplimiento normativo** consiste en establecer las políticas y procedimientos adecuados y suficientes para garantizar que una empresa, incluidos sus directivos, empleados y agentes vinculados, cumplen con el marco normativo aplicable. Dentro del marco normativo no han de considerarse únicamente las normas legales, como leyes y reglamentos, sino que también deberían incluirse en el mismo las políticas internas, los compromisos con clientes, proveedores o terceros, y especialmente los códigos éticos que la empresa se haya comprometido a respetar, pues

existen multitud de casos en los que una actuación puede ser legal pero no ética.

El objetivo de este tipo de Programa es conseguir que la empresa asuma un papel activo en la prevención de delitos y concienciar a los directivos, representantes legales y empleados de la empresa, para que se conciencien y conozcan los modos en los que pueden ser cometidos los Delitos.

De esta forma podemos decir, que los objetivos concretos son:

- Prevenir, mediante la aplicación del Plan de Prevención de delitos, la comisión por cualquier directivo, representante o empleado de cualquiera de los Delitos considerados relevantes.
- Asegurar la efectividad de las normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte de los profesionales y/o empleados.
- Manifestar de forma clara que la empresa condena cualquier conducta que sea contraria a la Ley y que dichas conductas suponen un incumplimiento de las políticas y procedimientos internos.
- Acreditar que se ha ejercido el control debido sobre su actividad empresarial, cumpliendo de este modo con la exigencia contemplada en el Código Penal.
- Dar cobertura y soporte al establecimiento de nuevas medidas eficaces para la mejor detección y control de delitos cometidos en el seno de la empresa una vez éstos ya se han producido, para que pueda aplicarse la correspondiente atenuante en este caso, de la responsabilidad penal para que pueda promoverse el correspondiente atenuante de la responsabilidad penal.

Tradicionalmente, estas funciones recaían en los departamentos de asesoría jurídica, al menos a nivel general. Pero debido a la mayor complejidad regulatoria han surgido personas que se especializan en esta función, ya sea desde dentro de la empresa como asesor in-house, o bien como parte de compañías especializadas en Compliance.

Legislación para empresas (del 16 de enero al 15 de febrero)

España

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación

- Enmiendas de 2012 al Protocolo de 1996 que enmienda el Convenio sobre limitación de la responsabilidad nacida de reclamaciones de derecho marítimo, 1976, adoptadas en Londres el 19 de abril de 2012 mediante Resolución LEG.5(99). BOE: 17/01/2017
- Corrección de errores de la Resolución de 15 de julio de 2016, de la Secretaria General Técnica, sobre aplicación del artículo 24.2 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales. BOE: 17/01/2017

Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital

- Corrección de errores de la Orden ETU/1977/2016, de 23 de diciembre, por la que se establecen los peajes y cánones asociados al acceso de terceros a las instalaciones gasistas y la retribución de las actividades reguladas para el 2017. BOE: 18/01/2017

Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

- Resolución de 13 de enero de 2017, de la Subsecretaria, por la que se aprueban nuevos procedimientos, trámites y comunicaciones del ámbito de competencia del Registro Electrónico del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. BOE: 20/01/2017

Ministerio de La Presidencia y para Las Administraciones Territoriales

- Real Decreto 20/2017, de 20 de enero, sobre los vehículos al final de su vida útil. BOE: 21/01/2017
- Corrección de erratas del Real Decreto 677/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba la norma de calidad para las harinas, las sémolas y otros productos de la molienda de los cereales. BOE: 26/01/2017

Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente

- Orden APM/21/2017, de 20 de enero, por la que se establecen medidas específicas de prevención en relación con la bacteria *Xylella fastidiosa* (Wells et al.). BOE: 21/01/2017

- Resolución de 27 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Ordenación Pesquera, por la que se publican los coeficientes de conversión a aplicar por la flota pesquera operativa española. BOE: 24/01/2017

- Corrección de errores del Real Decreto 597/2016, de 5 de diciembre, para la aplicación de las medidas del programa de apoyo 2014-2018 al sector vitivinícola. BOE: 26/01/2017

- Corrección de errores del Real Decreto 676/2016, de 16 de diciembre, por el que se regula el sistema de identificación y registro de los animales de la especie equina. BOE: 26/01/2017

- Corrección de errores del Real Decreto 745/2016, de 30 de diciembre, por el que se modifican los Reales Decretos 1075, 1076, 1077 y 1078/2014, todos ellos de 19 de diciembre, dictados para la aplicación en España de la Política Agrícola Común. BOE: 26/01/2017

Ministerio de Hacienda y Función Pública

- Resolución de 19 de enero de 2017, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se aprueban las directrices generales del Plan Anual de Control Tributario y Aduanero de 2017. BOE: 27/01/2017

- Orden HFP/105/2017, de 6 de febrero, por la que se aprueba el modelo 121 Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Deducciones por familia numerosa o por personas con discapacidad a cargo. Comunicación de la cesión del derecho a la deducción por contribuyentes no obligados a presentar declaración, y el modelo 122 Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Deducciones por familia numerosa, por personas con discapacidad a cargo o por ascendiente con dos hijos separado legalmente o sin vínculo matrimonial. Regularización del derecho a la deducción por contribuyentes no obligados a presentar declaración, se establece el lugar, forma y plazo para su presentación y se modifica otra normativa tributaria. BOE: 10/02/2017

Jefatura del Estado

- Real Decreto-ley 2/2017, de 27 de enero, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños causados por los últimos temporales. BOE: 28/01/2017

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

- Orden ESS/77/2017, de 3 de febrero, por la que se establecen para el año 2017 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero. BOE: 04/02/2017

- Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017. BOE: 11/02/2017

Convocatorias de Subvenciones (del 16 de enero al 15 de febrero)

España

Ministerio de Industria, Energía y Turismo

- Extracto de la Resolución de 7 de diciembre de 2016, de la Dirección General de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la realización de contratos de jóvenes de más de dieciséis años y menores de treinta años, para empresas de cualquier sector, con el fin de que las personas jóvenes no ocupadas, ni integradas en los sistemas de educación o formación reglada puedan recibir una oferta de empleo del Programa Operativo de Empleo Juvenil. BOE: 14/01/2017

- Extracto de la Resolución de 13 de diciembre de 2016, de la Dirección General de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la realización de contratos de jóvenes de más de dieciséis años y menores de treinta años, para empresas de cualquier sector, con el fin de que las personas jóvenes no ocupadas, ni integradas en los sistemas de educación o formación reglada puedan recibir una oferta de empleo, del Programa Operativo de Empleo Juvenil. BOE: 14/01/2017

- Extracto de la Resolución de 11 de noviembre de 2016, de la Dirección General de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones dirigidas al fomento del emprendimiento de jóvenes de más de dieciocho años y menores de treinta años, con el fin de que las personas jóvenes no ocupadas, ni integradas en los sistemas de educación o formación reglada que puedan iniciar un proyecto emprendedor y generar autoempleo, del Programa Operativo de Empleo Juvenil. BOE: 14/01/2017

Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

- Extracto de la Resolución de 11 de enero de 2017, del Fondo Español de Garantía Agraria por la que se convocan subvenciones para la realización de proyectos de investigación aplicada en el sector apícola y sus productos dentro del Programa Nacional de Medidas de Ayuda a la Apicultura. BOE: 17/01/2017

Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital

- Extracto de la Resolución de 19 de enero de 2017, de la Dirección General de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la realización de

contratos de jóvenes de más de dieciséis años y menores de treinta años, para empresas de cualquier sector, con el fin de que las personas jóvenes no ocupadas, ni integradas en los sistemas de educación o formación reglada puedan recibir una oferta de empleo del Programa Operativo de Empleo Juvenil. BOE: 24/01/2017

- Extracto de la Resolución de 20 de enero de 2017, de la Dirección General de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la realización de contratos de jóvenes de más de dieciséis años y menores de treinta años, para empresas de cualquier sector, con el fin de que las personas jóvenes no ocupadas, ni integradas en los sistemas de educación o formación reglada puedan recibir una oferta de empleo del Programa Operativo de Empleo Juvenil. BOE: 28/01/2017

- Extracto de la Resolución de 23 de enero de 2017, de la Dirección General de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la realización de contratos de jóvenes de más de dieciséis años y menores de treinta años, para empresas del sector logístico, agroalimentario y turístico o bien con procesos de internacionalización en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil. BOE: 04/02/2017

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

- Extracto de la resolución de 27 de enero de 2017, del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, por la que se convocan ayudas al teatro y al circo correspondientes al año 2017. BOE: 02/02/2017

- Extracto de la Resolución de 27 de enero de 2017, del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, por la que se convocan ayudas a la danza, la lírica y la música correspondientes al año 2017. BOE: 02/02/2017

- Extracto de la Resolución de 26 de enero de 2017 de la Secretaria de Estado de Cultura, por la que se convocan las ayudas para la modernización e innovación de las industrias culturales y creativas mediante proyectos digitales y tecnológicos, correspondientes al año 2017. BOE: 14/02/2017

Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

- Extracto de la Resolución de 18 de enero de 2017, del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, por la que se regula la concesión directa de ayudas a los proyectos con participación española seleccionados en las convocatorias transnacionales conjuntas 2016 de los proyectos de ERA-NET COFUND DEMOWIND II, WATERWORKS 2015, SUSAN y BESTF3. BOE: 06/02/2017

- Extracto de la Resolución de 18 de enero de 2017, del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, por la que se regula la concesión directa de ayudas a los proyectos con participación española seleccionados en la sexta y séptima convocatoria del Programa Eurostars-2 (actuación Interempresas Internacional). BOE: 06/02/2017

Andalucía

Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

- Resolución de 26 de enero de 2017, de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, por la que se dispone para el año 2017 las ayudas que se incluyen en la Solicitud Única, al amparo del Real Decreto 1075/2014, de 29 de diciembre, y de la Orden de 12 de marzo de 2015, así como las particularidades de la Campaña 2017. BOJA: 01/02/2017

- Extracto de la Resolución de 26 de enero de 2017, de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, por la que se dispone para el año 2017 las ayudas que se incluyen en la Solicitud Única, al amparo del Real Decreto 1075/2014, de 29 de diciembre y de la Orden de 12 de marzo de 2015, así como las particularidades de la Campaña 2017. BOJA: 01/02/2017

Cádiz

Cámara Oficial de Comercio e Industria de Jerez de La Frontera.

- Convocatoria de ayudas a PYMES de Jerez de la Frontera y Andalucía que tiene por objeto promover la participación en el Plan Internacional de Promoción, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea, en el marco del Programa Operativo de Crecimiento Inteligente (POCINT). BOP: 06/02/2017

Jaén

Cámara Oficial de Comercio e Industria de Linares

- Convocatoria abierta para la acción Misión Directa Israel, para PYMES de la provincia de Jaén de los sectores metalmeccánico y plástico. BOP: 16/01/2017

Málaga

Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de La Provincia de Málaga

- Convocatoria a empresas Pymes de Andalucía. BOP: 23/01/2017

- Convocatoria pública de ayudas del Programa Xpande de Apoyo a la Expansión Internacional de la Pyme. BOP: 23/01/2017

- Convocatoria de ayudas económicas del Programa Integral de Cualificación y Empleo (Plan de Capacitación). BOP: 23/01/2017

Convenios Colectivos - Enero

España

- Empresas de gestión y mediación inmobiliaria. Convenio colectivo. BOE 02/01/2017
- Mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas. Convenio colectivo. BOE 02/01/2017
- Estaciones de servicio. Prórroga de ultraactividad. BOE 04/01/2017
- Fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar. Convenio colectivo. BOE 04/01/2017
- Sociedades cooperativas de crédito. Convenio colectivo. BOE 12/01/2017
- Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Convenio colectivo. BOE 18/01/2017
- Empresas organizadoras del juego del bingo. Revisión salarial. BOE 18/01/2017
- Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco. Convenio colectivo. BOE 25/01/2017
- Balonmano profesional. Convenio colectivo. BOE 26/01/2017

Almería

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo. BOP 19/01/2017
- Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general. Convenio colectivo. BOP 26/01/2017

Córdoba

- Derivados del cemento, cales y yesos. Calendario laboral. BOP 25/01/2017

Granada

- Construcción y obras públicas. Calendario laboral. BOP 27/01/2017

Huelva

- Industrias de la construcción y obras públicas. Calendario laboral. BOP 31/01/2017

Jaén

- Construcción y obras públicas. Calendario laboral. BOP 20/01/2017

Sevilla

- Confeitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrónes. Revisión salarial y corrección de errores. BOP 09/01/2017

