



CONSEJOS DE SU ASESOR **diciembre 2016**

En Este Boletín

- Multas a las empresas que no registren la jornada a diario.
- Comidas de empresa, Cestas de Navidad, regalos a clientes.
- Subida del Salario Mínimo Interprofesional y bases de cotización.
- Ampliación del Permiso de Paternidad a un mes.
- Legislación para Empresas
- Convocatorias de Subvenciones
- Convenios Colectivos

Multas a las empresas que no registren la jornada a diario.

La Instrucción 3/2016 de la Inspección de Trabajo, sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias, ha promovido una nueva campaña con la finalidad de aumentar la vigilancia y control sobre las empresas para detectar posibles infracciones.

Si como empresario tienes contratados trabajadores, **la Ley te obliga a llevar un registro del horario de tus empleados**. Será indiferente que estén contratados a jornada completa o a tiempo parcial. A su vez debes de implantar sistemas de control para elaborar y gestionar el registro de la jornada laboral. El registro diario de jornada debe existir en todas la empresas de forma obligatoria independientemente del tamaño de las mismas. También es indiferente la actividad que vengán ejerciendo.

Las empresas a las que la Inspección detecte irregularidades en esta materia se enfrentan a multas de entre 60 y 625 euros si, por ejemplo, cometen fallos formales en el registro de la jornada diaria y pueden llegar hasta 6.250 euros por la ausencia de dicho registro.

Si no se comunican a la representación de los trabajadores las horas extraordinarias, la multa puede ir de 625 a 6.250 euros. Con las mismas cuantías están penadas la superación de los límites previstos de horas extraordinarias o no consignar en el recibo de salarios las cantidades por horas extras realmente abonadas. Pero las multas más altas, de hasta 187.551 euros son para los casos de impagos y retrasos reiterados en el pago de horas extra o si se enmascaran dichas horas en otros conceptos salariales que generan mayores prestaciones.

¿Qué empresas serán inspeccionadas?

Los principios orientadores para seleccionar a las empresas que serán inspeccionadas se focalizarán en estos dos criterios:

1. Número de trabajadores. Se seleccionarán empresas entre cuatro y 50 empleados.

2. Sector de actividad. Se seleccionarán empresas que ejerzan las siguientes actividades:

- Industria manufacturera (en concreto, empresas que pertenezcan a la industria de la alimentación, textil y confección de prendas de vestir, industria del cuero y del calzado, artes gráficas y fabricación de muebles).
- Comercio en general, incluyéndose tanto el que se ejerce al por mayor como el minorista.
- Reparación de vehículos a motor y motocicletas
- Servicios financieros (excepto seguros y fondos de pensiones)

- Actividades sanitarias y de servicios sociales.

Durante las actuaciones de la Inspección se prestará atención a cuestiones generales, tales como el cumplimiento de las obligaciones formales (actividad de la empresa y horario, plantilla, tipos de contratos, registro de jornada diario, realización de horas extraordinarias, etc.), así como entrevistas personales con los trabajadores y, en su caso, los representantes sindicales.

Horas Extras

Hasta ahora, era el trabajador quien debía acreditar que había realizado horas extras, en el momento de reclamarlas. Pero esto ha cambiado.

A raíz de la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 4 de diciembre de 2015, se establece como obligatorio el registro de las jornadas diarias de los trabajadores, con independencia de que sean empresas grandes o pequeñas.

Acciones a realizar a partir de ahora

1. **Realizar diariamente el registro de horas de todos los trabajadores**, con independencia de que tengan contratos a tiempo completo o a tiempo parcial y que realicen horas tanto extraordinarias como complementarias o que no las hagan.

2. **Los horarios de trabajo deberían de coincidir con el número de horas que reflejan los contratos de trabajo**, pues sin duda se trata de evitar el fraude en la contratación y controlar por parte de la Autoridad Laboral el exceso de jornada ordinaria de trabajo.

Los registros deberán estar cumplimentados y a disposición de la Inspección de Trabajo puesto que lo que se os solicitará si sois objeto de una visita. Además en el momento de la misma los registros deben encontrarse actualizados y firmados y, como hemos indicado, coincidentes con el número de horas reflejadas en el contrato. Además existe la obligación de conservarlos durante un período de cuatro años

Sanciones por incumplimiento

En caso de incumplimiento de estas obligaciones por parte del empresario: De comprobarse falta alguna en el registro el contrato del trabajador contratado a jornada parcial se presumirá automáticamente a jornada completa.

Si el incumplimiento se debiera a cuestiones formales o documentales se contemplaría una multa de entre **60 y 625 euros** por una infracción considerada leve.

Dándose el caso de incumplimiento en materia de jornada, la imposición de multa sería a partir **de los 626 euros con un grado máximo de 6.250 euros**.

Igualmente, informar que a partir de ahora la Inspección de Trabajo podrá exigir el registro de la jornada de todos los trabajadores y justificantes de entrega del control mensual de horario, aunque no se realicen horas extraordinarias, ya que la falta de dicha obligación, el Organismo en cuestión podrá levantar Acta de Infracción en materia de Relaciones Laborales por incumplimiento de las obligaciones estipuladas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

¿Cómo evitar las multas?

Para evitar estas multas de la Inspección (pueden ser de hasta 6.250 euros), **registra día a día la jornada de todos tus trabajadores**. Para ello:

El registro de la jornada debe ser diario e incluir el horario concreto de entrada y salida de cada empleado.

No es válido entregar un cuadrante horario o el horario de aplicación en tu empresa, ya que estos documentos se elaboran con carácter previo a la prestación de servicios. Es decir, no incluyen las horas efectivamente trabajadas en el período.

Modelos

Los sistemas de registros de la jornada laboral podrán ser manuales o informáticos.

En los registros manuales, el trabajador deberá firmar la hora de entrada y salida haciendo constar datos como nombre y apellidos, jornada específica, detalle de las horas laborales realizadas por cada día de trabajo, firma diaria del trabajador y firma del representante legal de la empresa.

Los registros electrónicos o informáticos que son cada vez más comunes, ya que permiten un control seguro de la jornada real del trabajador con un riesgo de manipulación menor, contando con la ventaja de la fiabilidad de los datos recogidos en el sistema para la acreditación de las horas efectivamente trabajadas. Dentro de los registros electrónicos e informáticos se encuentran entre otros, los sistemas de control de presencia, fichajes, tarjetas, huellas y medios telemáticos que permitan llevar a cabo el registro de empleados.

Los registros deberán conservarse durante el plazo legalmente establecido de cuatro años.

Le dejamos unos formularios para el registro manual:

[Registro Jornada Completa](#)

[Registro Jornada Parcial](#)

Comidas de empresa, Cestas de Navidad, regalos a clientes.

En estas fechas los eventos navideños se multiplican, y las comidas o cenas de empresa antes de Navidad son una costumbre muy extendida para compartir espacios fuera del trabajo, y celebrar, que siempre es bueno.

Cuando al contable de la empresa le llega la factura o ticket del encuentro gastronómico o de la cesta de navidad, surgen las dudas. ¿Son gastos deducibles?

Las cestas de Navidad y la cena de Navidad

La condición para la deducibilidad es que se trate de un gasto que forme parte de los **usos y costumbres de la empresa**. Así que debe tener en cuenta que tiene que justificarse el gasto y probarse dicha costumbre.

Pero, en todo caso, la entrega de la cesta de navidad a los empleados debe tratarse como una **retribución en especie** que tiene que quedar **reflejada en nómina e ingresar el pago a cuenta de IRPF**. Además, el importe de la cesta de navidad **debe incluirse en la base de cotización**.

Consecuentemente, el primer año no se debe considerar como gasto deducible la entrega de cestas de navidad a los empleados. El resto de años, siempre que se pueda demostrar la costumbre, sí se pueden deducir. Esto es extensible a la deducción del gasto de la cena de empresa de Navidad cuando la pague la empresa.

¿Y qué pasa con el IVA? **El IVA de estas cestas de Navidad no es deducible** dado que la normativa no permite deducir el IVA de alimentos, bebidas y tabaco. Esto salvo que la empresa se dedique a fabricar o comercializar los productos que incluye en la cesta, ya que en ese caso sí se permite la deducción.

El IVA de la cena o comida de empresa tampoco es deducible según la Dirección General de Tributos. Aunque la normativa indica que el IVA es deducible en la medida que sea deducible en el Impuesto de Sociedades, no es deducible al no tratarse de un desplazamiento o viaje del personal. Así que este punto puede ser polémico en caso de querer deducir el IVA, ya que ante una revisión la Agencia Tributaria no lo va a considerar como cuota deducible ya que aplica los criterios de la Dirección General de Tributos. En todo caso, conviene asegurarse de que el restaurante emita la factura cumpliendo con todos los requisitos legales, si a pesar de este criterio pretende deducir dicho IVA.

Regalos a clientes y proveedores

La Ley del **Impuesto de Sociedades** indica como gastos no deducibles los donativos y liberalidades, con las excepciones siguientes:

- Gastos por relaciones públicas con clientes y proveedores.
- Gastos que, con arreglo a los usos y costumbres, se efectúen con respecto al personal de la empresa.
- Gastos realizados para promocionar directa o indirectamente la venta de bienes y prestación de servicios.

En el caso de la lotería de Navidad entregada a clientes y/o proveedores es deducible si puede demostrar el gasto por relaciones públicas. Asegúrese de tener documentadas las entregas de esta lotería.

Los regalos publicitarios, como son los habituales llaveros, calendarios, bolígrafos, agendas... etc., son deducibles por tratarse de gastos para promocionar las ventas. Sin embargo, debe acreditarse que en estos regalos se incluye el nombre y/o logo de la empresa, así que exija que en la factura o albarán quede este hecho reflejado y así pueda demostrarlo ante cualquier comprobación que la Agencia Tributaria le pueda realizar.

A partir del 2015, existe un límite a la deducción para los regalos de clientes, por lo que no se puede deducir por este concepto más del **1% del volumen de negocios**.

La Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido indica como no deducible el IVA soportado en la adquisición de bienes o servicios destinados a atenciones a clientes, asalariados o a terceras personas, con las excepciones de:

- Muestras gratuitas y objetos publicitarios de escaso valor.
- Bienes destinados al tráfico mercantil de la empresa y que, posteriormente, son destinados a atenciones a clientes, asalariados o terceras personas

Los regalos publicitarios entregados a clientes y proveedores, a efectos de IVA, **deben llevar de forma visible e indeleble el nombre de la empresa** y se consideran de escaso valor cuando el valor de lo entregado a un mismo destinatario en un año natural no supera los **200€** (hasta el 2014 era 90,15€).

En resumen, si se regalan objetos publicitarios que incluyan el nombre de la empresa y su coste no supera los 200€ por destinatario y dentro del año, se puede deducir el IVA, así que aconsejamos que en la factura que le emita su proveedor se haga constar que incluye la serigrafía. Además también se permite la deducción del IVA soportado en la adquisición de bienes que se destinen a

atenciones a terceros, si dichos bienes son los que habitualmente vende el empresario.

Comidas con clientes y proveedores

Este tema es controvertido, pero en la medida que se pueda demostrar que estos gastos han sido necesarios para la obtención de ingresos y que no se trata de gastos personales del empresario, sí se puede deducir en el Impuesto de Sociedades y en el IVA, siempre y cuando se tenga la correspondiente factura con todos los requisitos, en particular el desglose de la cuota y no la simple mención de "IVA incluido" típica de los restaurantes.

Subida del Salario Mínimo Interprofesional y bases de cotización.

El Real Decreto Ley 3/2016, de 2 de diciembre por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social, inicia los cambios que tanto se vienen hablando de ellos en materia social, uno de los principales temas a tratar ha sido la subida del Salario Mínimo Interprofesional.

En su disposición adicional única establece la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en la cual, el Gobierno, incrementará en un 8% el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2017 respecto al establecido para 2016, con lo cual y pendiente de su próxima publicación, el SMI para 2017 se establecerá en **707,60 €/mes**. Asimismo, el Gobierno determinará la afectación de dicho incremento a las referencias al salario mínimo interprofesional contenidas en los convenios colectivos vigentes a la fecha de entrada en vigor del real decreto que apruebe el salario mínimo interprofesional para 2017, así como en normas no estatales y en contratos y pactos de naturaleza privada.

Además de la subida del Salario Mínimo Interprofesional, otra medida adoptada es la actualización del tope máximo y de las bases máximas de cotización en el sistema de la Seguridad Social, estableciendo un **incremento de un 3%** respecto a las de 2016 en las cuantías del tope máximo de la base de cotización a la Seguridad Social en aquellos regímenes que lo tengan establecido y de las bases máximas de cotización aplicables en cada uno de ellos.

¿Cómo nos afecta la subida del Salario Mínimo Interprofesional?

Lo primero y más evidente es que Como su propio nombre indica es el mínimo que se puede cobrar o, dicho de otra manera, "no se puede cobrar menos".

Salario Mínimo Interprofesional

Pero tiene muchas más aplicaciones y vinculaciones, el Salario Mínimo Interprofesional se utiliza para diversos cálculos:

- En la negociación de los salarios bases en los Convenios Colectivos muchas veces se toma como referencia el SMI.
- La retribución del trabajador en formación.
- Las garantías, privilegios y preferencias del salario establecidas en el art. 32 del ETT, así como en la legislación procesal civil y en la legislación concursal.

- Los límites de responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
- El salario correspondiente a una colocación para que esta sea considerada adecuada a los efectos de la protección por desempleo.
- La cuantía máxima del anticipo al que tiene derecho el trabajador que haya obtenido a su favor una sentencia en la que se condene al empresario al pago de una cantidad y contra la que se haya interpuesto recurso.
- El importe de la garantía financiera que deben constituir las empresas de trabajo temporal.
- Los límites de referencia de las compensaciones económicas mínimas que corresponden a los socios de trabajo y a los socios de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.
- La retribución de los trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente parcial que se incorporen a la empresa.
- La cuantía de la subvención de los costes salariales correspondientes a los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores con discapacidad que presten servicios en los centros especiales de empleo.
- La cuantía de la subvención de los costes salariales derivados de los contratos que suscriban con los alumnos trabajadores de las escuelas taller y casas de oficio.

Cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social

Además, es un indicador para determinar cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social:

- Las bases mínimas de cotización en los regímenes de la Seguridad Social.
- Los requisitos de acceso y, en su caso, mantenimiento de las pensiones de viudedad, orfandad, prestaciones en favor de familiares, prestaciones familiares por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos, así como el importe de la prestación económica por parto o adopción múltiples.
- Los requisitos para el acceso y mantenimiento de las prestaciones que integran el sistema de protección por desempleo.

Como podréis observar las repercusiones de la subida del 8% del Salario Mínimo Interprofesional para el 2017 son importantes, puesto que es un índice que se toma de referencia para gran cantidad de cuestiones en el ámbito laboral.

Ampliación del Permiso de Paternidad a un mes.

El 1 de Enero de 2017 entrará en vigor la ampliación del permiso de paternidad a un mes. Se ha especulado bastante sobre este tema puesto que desde el año 2011 muchas han sido las intenciones de implantar estas nuevas condiciones. Por fin, este viernes 16 de diciembre, tras el consejo de ministros, el gobierno ha confirmado la ampliación del permiso de paternidad a un mes que venía regulado en la Ley de Igualdad de 2007.

La medida de la ampliación del permiso de paternidad por nacimiento o adopción de un hijo de dos a cuatro semanas, viene a defender la necesaria conciliación entre la vida profesional y la vida familiar que se viene desarrollando en la mayoría de los países europeos.

¿En qué consiste?

Es un subsidio que se reconoce a los trabajadores por suspender su contrato de trabajo o cesen en la actividad (trabajadores por cuenta propia) durante los 13 días legalmente establecidos, con motivo del nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento.

¿Quiénes son los beneficiarios?

Trabajadores incluidos en el régimen general y en los regímenes especiales de la Seguridad Social, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los periodos de descanso legalmente establecidos por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que reúnan los requisitos exigidos

¿Qué requisitos deben cumplir?

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la mencionada fecha.

Cuantía

100% de la base reguladora establecida para la prestación de Incapacidad temporal por

contingencias comunes.

Duración

13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples.

Aunque el Estatuto de los Trabajadores establece que el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, esta duración de cuatro semanas todavía no está vigente ya que cada año posponen la entrada en vigor de este apartado en la Ley de Presupuestos. **Actualmente se ha aplazado la ampliación del permiso hasta el 1 de enero de 2017.**

Particularidades para autónomos

La duración del descanso y prestación es de 13 días naturales ininterrumpidos a contar desde el nacimiento del hijo/a, ampliable a 2 días por cada hijo/a a partir del segundo y de 20 días en caso de familia numerosa.

Se disfruta en igualdad de condiciones que los trabajadores por cuenta ajena, con la particularidad de que se puede solicitar el descanso por paternidad en régimen de jornada parcial al 50%. Lo que conllevaría una disminución del 50% en el importe de la prestación.

Se solicitará en los 15 días siguientes al parto y tendrás que gestionarlo en el INSS (Instituto Nacional de Seguridad Social).

Tendrás que entregar la siguiente documentación en el momento de realizar la solicitud:

- DNI o pasaporte y NIE.
- Libro de familia o certificación de inscripción del hijo/a en el Registro Civil.
- Hoja de solicitud.
- Declaración de situación de actividad indicando si se deja a alguien a cargo del negocio, se cesa temporalmente (tiempo que dure la prestación) o cese definitivo.
- En determinados casos te podrán exigir documentación complementaria.

Percibirás el 100% de la base reguladora, por ejemplo, si pagas la cuota mínima de autónomos, tu prestación por paternidad será de 893,10 € (en 2016) mensuales. Ten en cuenta que este importe habrá que prorratearlo según el número de días que te correspondan en concepto de baja por

paternidad.

Los requisitos son:

1. Estar dado de alta en una actividad en Hacienda así como de autónomos en la Seguridad Social.
2. Estar al corriente de pago de las cuotas de autónomo.
3. Período mínimo de cotización: menores de 21 años no tienen mínimo de días cotizados, entre 21 y 26 años al menos 90 días en los últimos 7 años o 180 días en toda su vida y mayores de 26 años, al menos 180 días en los últimos 7 años o 360 días en toda su vida.

Legislación para empresas (del 16 de noviembre al 15 de diciembre)

España

Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente

- Real Decreto 470/2016, de 18 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1549/2009, de 9 de octubre, sobre ordenación del sector pesquero y adaptación al Fondo Europeo de la Pesca. BOE: 23/11/2016

- Orden APM/1875/2016, de 5 de diciembre, por la que se fija para el año 2017 la renta de referencia. BOE: 14/12/2016

Ministerio de Hacienda y Función Pública

- Orden HFP/1822/2016, de 24 de noviembre, por la que se introducen determinadas modificaciones técnicas en los diseños físicos y lógicos de los modelos de declaración informativa ns. 165, 170, 193, 194, 196, 280 y 282 aprobados, respectivamente, por Orden HAP/2455/2013, de 27 de diciembre, Orden EHA/97/2010, de 25 de enero, Orden EHA/3377/2011, de 1 de diciembre, Orden de 18 de enero de 1999, Orden EHA/3300/2008, de 7 de noviembre, Orden HAP/2118/2015, de 9 de octubre y Orden HAP/296/2016, de 2 de marzo. BOE: 29/11/2016

- Orden HFP/1823/2016, de 25 de noviembre, por la que se desarrollan para el año 2017 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido. BOE: 29/11/2016

- Real Decreto 596/2016, de 2 de diciembre, para la modernización, mejora e impulso del uso de medios electrónicos en la gestión del Impuesto sobre el Valor Añadido, por el que se modifican el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido, aprobado por el Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre, el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos, aprobado por el Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio, y el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación, aprobado por el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre. BOE: 06/12/2016

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación

- Acuerdo Multilateral M 300 en aplicación de la sección 1.5.1 del Acuerdo Europeo sobre transporte

internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR), relativo al documento de transporte en operaciones de venta en ruta, hecho en Madrid el 11 de julio de 2016. BOE: 01/12/2016

Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales

- Real Decreto 600/2016, de 2 de diciembre, por el que se aprueban las normas generales de calidad para las caseínas y caseinatos alimentarios. BOE: 03/12/2016
- Real Decreto 543/2016, de 25 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1698/2003, de 12 de diciembre, por el que se establecen disposiciones de aplicación de los Reglamentos comunitarios sobre el sistema de etiquetado de la carne de vacuno. BOE: 07/12/2016
- Real Decreto 639/2016, de 9 de diciembre, por el que se establece un marco de medidas para la implantación de una infraestructura para los combustibles alternativos. BOE: 10/12/2016
- Orden PRA/1861/2016, de 9 de diciembre, por la que se modifica el anexo II del Real Decreto 1383/2002, de 20 de diciembre, sobre gestión de vehículos al final de su vida útil. BOE: 10/12/2016
- Real Decreto 544/2016, de 25 de noviembre, por el que se regula la venta a distancia al público de medicamentos veterinarios no sujetos a prescripción veterinaria. BOE: 13/12/2016

Comunidad de Madrid

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- Decreto 110/2016, de 22 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula el proceso de integración del Registro de Licitadores de la Comunidad de Madrid en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público y la supresión del registro autonómico. BOCM: 24/11/2016

Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio

- Resolución de 7 de noviembre de 2016, del Director General de Agricultura y Ganadería, por la que se publican los modelos telemáticos de solicitud correspondientes al procedimiento transporte de animales vivos. BOCM: 24/11/2016

Convocatorias de Subvenciones (del 16 de noviembre al 15 de diciembre)

Comunidad de Madrid

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- Extracto de la Orden de 23 de noviembre de 2016, de la Consejera de Economía, Empleo y Hacienda, por la que se realiza la segunda convocatoria de subvenciones, con cargo al ejercicio de 2016, para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. BOCM: 02/12/2016

- Extracto de la Orden de 30 de noviembre de 2016, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, por la se convocan ayudas cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional para el Fomento de Sectores Tecnológicos de la Comunidad de Madrid, en el marco de la Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente (RIS3), dentro del programa operativo de la Comunidad de Madrid para el periodo 2014-2020. BOCM: 12/12/2016

Convenios Colectivos - Noviembre

España

- Buceo profesional y medios hiperbáricos. Acuerdo. BOE 01/11/2016
- Comercio. Prórroga de ultraactividad. BOE 02/11/2016
- Agencias de viajes. Convenio colectivo. BOE 21/11/2016
- Ferralla. Convenio colectivo. BOE 25/11/2016

Comunidad de Madrid

- Empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar. Corrección de errores. BOCM 10/11/2016
- Comercio de muebles. Convenio colectivo. BOCM 26/11/2016
- Distribución de prensa y revistas. Convenio colectivo. BOCM 26/11/2016

