

SUMARIO

1. ANTEPROYECTO DE LEY DE FOMENTO Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y LA ECONOMÍA SOCIAL.
2. CRITERIO TÉCNICO EM MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL.
3. CONVENIOS COLECTIVOS.

1. ANTEPROYECTO DE LEY DE FOMENTO Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y LA ECONOMÍA SOCIAL.

El Consejo de Ministros ha remitido al Consejo Económico y Social, para su dictamen en el plazo máximo de diez días, un informe de la ministra de Empleo y Seguridad Social sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica y actualiza toda la normativa en materia de autoempleo, y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

Se trata de un texto que desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo y la Ley de Economía Social, al tiempo que ordena y sistematiza el conjunto de medidas para fomentar y promover el trabajo autónomo e impulsar la Economía Social que se encuentran dispersas en diversas normas.

Las principales medidas propuestas en el mencionado anteproyecto de ley son las siguientes:

AMPLIACIÓN DE LA TARIFA PLANA

Con objeto de seguir impulsando el emprendimiento y facilitar que los autónomos puedan contratar, la nueva Ley introducirá las siguientes novedades en relación con la Tarifa Plana para Autónomos:

- Se fija la cuantía de la cuota por contingencias comunes en 50 euros durante seis meses.
- Se amplía el incentivo a los autónomos que inicien una actividad por cuenta propia y con posterioridad contraten a trabajadores por cuenta ajena.
- Se extiende los supuestos de la Tarifa Plana Especialmente Protegida a las víctimas del terrorismo y de la violencia de género.
- Se amplía los incentivos a las personas con discapacidad con independencia de su edad.

De esta forma, los autónomos disfrutarán de una cotización reducida en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) durante los primeros meses de actividad: 50 euros de cotización por contingencias comunes durante seis meses o reducción en la cotización a la Seguridad Social del 80% de una cuota resultante de aplicar el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento a la base mínima de cotización que corresponda; reducción del 50% de dicha cuota durante los seis meses siguientes; y transcurrido un año, reducción o bonificación del 30% los siguientes seis meses (dieciocho meses en el caso de los menores de 30 años o 35 si son mujeres).

Por su parte, las víctimas del terrorismo, de la violencia de género y las personas con discapacidad disfrutarán de una de cotización reducida durante cinco años: los primeros doce meses con una cuota de 50 euros o la mencionada reducción del 80% y el resto, hasta 48 meses, a través de una bonificación del 50%.

EXTENSIÓN DE LA CAPITALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Con independencia de la edad del solicitante, se establecerá la posibilidad de capitalizar la totalidad de la prestación por desempleo para facilitar la inversión y los gastos iniciales para iniciar una actividad emprendedora.

De este modo, y para iniciar una actividad por cuenta propia, la prestación por desempleo se podrá utilizar de tres formas:

- a) Capitalizando el 100% en un único pago.
- b) Capitalizando sólo una parte y utilizar el resto para el abono de cuotas a la Seguridad Social.
- c) Destinando el total de la prestación al abono de las cuotas mensuales de Seguridad Social.

En relación con la capitalización, en el nuevo texto se abre, además, la posibilidad a que los beneficiarios de prestaciones por desempleo puedan capitalizar su prestación para realizar una aportación al capital social de todo tipo de sociedades mercantiles de nueva creación, siempre y cuando tengan el control efectivo de la empresa.

Igualmente, se abre la posibilidad a que la capitalización de la prestación por desempleo pueda utilizarse para cubrir los gastos de constitución de una nueva sociedad, así como para adquirir servicios específicos de asesoramiento, formación e información, en este último caso limitado al 15% de la cantidad capitalizada.

OTRAS MEDIDAS RELACIONADAS CON LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO COMO PALANCA PARA FAVORECER EL AUTOEMPLEO Y LA SEGUNDA OPORTUNIDAD

Asimismo, se prevé la posibilidad de que los autónomos de cualquier edad podrán compatibilizar durante un máximo de 270 días la prestación por desempleo con el alta en el RETA, una posibilidad hasta ahora reservada a los menores de treinta años.

Además, para favorecer la seguridad del emprendedor y facilitarle una segunda oportunidad, se amplía el plazo, desde los 24 hasta los 60 meses, para la reanudación de la prestación por desempleo a todos los trabajadores con derecho a prestación que realicen un trabajo por cuenta propia.

No obstante, en el caso de solicitar reanudar la prestación por desempleo a partir del mes 24, el autónomo deberá acreditar causas económicas u organizativas.

AMPLIACIÓN DE LOS INCENTIVOS A LOS FAMILIARES COLABORADORES

La nueva Ley amplía también la bonificación a los familiares colaboradores de forma que, a partir de la entrada en vigor de la misma, podrán disfrutar de una bonificación en las cuotas la seguridad social durante 24 meses.

El objeto de esta nueva bonificación adicional es atenuar la transición entre la bonificación

del 50% de la cuota al pago íntegro de la misma y evitar de esta forma "efecto escalón" en el abono de las cotizaciones.

AUTÓNOMOS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES

La nueva Ley refuerza los mecanismos de protección de los autónomos económicamente dependientes, en lo que se refiere a la conciliación de la vida familiar y profesional.

Para ello introduce la posibilidad de que los autónomos económicamente dependientes, es decir, aquellos que perciben al menos el 75% de sus ingresos de un único cliente o empresa, puedan contratar un trabajador bajo determinadas circunstancias con el fin de facilitarles la conciliación de la vida laboral y familiar. Entre ellas se encuentran: riesgo durante el embarazo y lactancia de un menor de nueve meses; en periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento; por cuidado de menores de siete años a cargo y por familiares a cargo en situación de dependencia o discapacidad igual o superior al 33%.

Además, se establecerá una nueva medida de conciliación, que consiste en una bonificación del 100% en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el plazo máximo de 12 meses, cuando los autónomos precisen reducir eventualmente su jornada por cuidado de menores de siete años a su cargo o de personas en situación de dependencia reconocida, siempre que contraten a un trabajador que les permita el mantenimiento de la actividad.

NUEVAS MEDIDAS DE APOYO E IMPULSO A LA ECONOMÍA SOCIAL

En el ámbito de la Economía Social, el texto introduce actuaciones para facilitar la incorporación de nuevos socios a las entidades de la Economía Social, apoyar y fortalecer a las distintas entidades que la componen, y facilitar a los trabajadores que tienen mayores dificultades de inserción su incorporación al mercado laboral.

Medidas para facilitar la incorporación de nuevos socios

Con el objetivo de facilitar la incorporación de nuevos socios a las entidades que forman parte de la Economía Social, la nueva Ley amplía las bonificaciones previstas. En concreto, se crea una bonificación de 800 euros/año a lo largo de tres años (2.440 euros) para las personas que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales. En el caso de menores de 30 años (o 35 con el grado de discapacidad), se eleva la cuantía a 1.650 euros durante el primer año.

La nueva Ley pretende, igualmente, apoyar a los trabajadores con mayores dificultades para incorporarse al mercado laboral. Para ello, el texto mantiene las bonificaciones a favor de las empresas de inserción, cuando contraten personas en situación de exclusión social, por una cuantía de 850 euros al año, durante un máximo de tres años o de 1.650 para los supuestos de menores de 30 años o de 35 en el caso de personas con una discapacidad reconocida del 33%.

Además, y con el objetivo de facilitar la transición de los trabajadores desde las empresas de inserción a la empresa ordinaria, se amplía la bonificación existente en las cuotas empresariales por la contratación de dichos trabajadores. De este modo, en el caso de que una empresa ordinaria contrate a un trabajador procedente de una empresa de inserción, podrá beneficiarse de bonificaciones en sus cotizaciones sociales durante cuatro años: 1.650 euros durante el primer año y 600 euros cada año durante los tres siguientes si la contratación es de tipo indefinido, o 1.650 euros durante el primer año y 500 euros los siguientes si se trata de una contratación temporal.

Reservas de mercado

Se reconoce a los Centros Especiales de Empleo, a las Empresas de Inserción, a las cooperativas y a las sociedades laborales como entidades prestadoras de servicios de interés económico general. Ello permitirá aumentar las subvenciones concedidas a estas entidades.

Asimismo, se amplían las reservas de participación previstas en los procesos públicos de licitación. De esta manera, se introducirá la participación de las empresas de inserción en los procedimientos de adjudicación de contratos con reserva de participación en el sector público (reserva de mercado), algo que hasta se limitaba a los Centros Especiales de Empleo.

Igualmente, se establece que, mediante acuerdo del Consejo de Ministros o a través del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo y a empresas de inserción.

Por último, se recogen en la Ley de Economía Social otros incentivos ya previstos, como la capitalización de la prestación por desempleo para que sirva de aportación al capital social de una cooperativa o sociedad laboral.

2. CRITERIO TÉCNICO EN MATERIAL DE CONTRATACIÓN TEMPORAL.

La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dictó, el pasado 8 de abril, el Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) n.º 95/2015 en materia de contratación temporal.

A continuación, resumimos los principales aspectos detallados en el mencionado documento:

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Este tipo de contrato, regulado por el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores (ET), se puede formalizar *"Para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta."*

Una sentencia del Tribunal Supremo (TS) de 4 de octubre de 2007, resume los requisitos para la correcta utilización de este tipo de contratos:

- Que la obra o servicio que constituya su objeto presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad de la empresa.
- Que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
- Que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto.
- Que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de la obra servicio y no en tareas distintas.
- Que su duración (incierto en el tiempo) no supere los 3 años (o el término hasta de 12 meses más que pudiera haberse fijado convencionalmente), en cuyo caso se transformación en un contrato por tiempo indefinido.

Han de concurrir conjuntamente todos los requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho

(Sentencia del TS de 21 de Enero de 2009).

No existe una definición jurídica de los conceptos de "obra o servicio" lo que puede provocar discrepancia y conflictos de interpretación. Por "obra" cabe entender una actividad que se materializa en cualquier tipo de producción. En cambio, el término "servicio" viene referido a una actividad meramente prestacional (a la acción y efecto de servir, a la función o prestación).

La contratación por obra y servicio determinados para la realización de actividades ordinarias, continuadas y permanentes de la empresa constituye un fraude de ley que lleva aparejada la consideración del contrato como indefinido.

Los convenios colectivos, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

La ausencia de la forma escrita o de la precisa identificación de la obra contratada supondrá que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario (Sentencia del TS de 30 de Abril de 2014).

Por último, en cuanto a su duración, los contratos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 no podrán tener una duración superior a 3 años (ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo). Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Regulado por el artículo 15.1.b) del ET, se puede formalizar "*Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.*"

Los requisitos de validez del contrato eventual pueden resumirse en la necesidad de incorporar trabajadores temporales por exceso de actividad productiva en momentos determinados o por déficit transitorio de plantilla. Este incremento de actividad ha de reunir estos requisitos:

- Ser imprevisible: Se produce una alteración productiva para la que la plantilla de la empresa, no es suficiente.
- El aumento supera la actividad de la plantilla habitual.
- El incremento debe ser temporal, por lo que no procede en los casos de crecimientos sostenidos de la actividad de la empresa.

La insuficiencia de plantilla por coincidencia del período de vacaciones justifica el uso del contrato eventual por acumulación de tareas, siempre que concurra realmente una acumulación de tareas, no pudiendo servir al respecto la mera mención a la concurrencia con las vacaciones de otros trabajadores de la plantilla (Sentencia del TS Sala de lo Social de 12 de Junio de 2012).

El aumento de actividad que justifica la contratación eventual debe ser circunstancial y no cíclico o repetirse periódicamente, pues en tal caso procedería un contrato para trabajos fijos discontinuos.

En cuanto a la duración del contrato, se establece una duración máxima del mismo de 6 meses, dentro de un período de 12 meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial podrá modificarse esta duración máxima y el período dentro del cual se podrán realizar. En este supuesto, el período máximo, puede ser de 18 meses no pudiendo superar la duración del contrato el 75% del período de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.

Es necesario que en el contrato se establezca de manera precisa y clara, la concreción de las causas, no siendo admisible el uso de términos genéricos o la reproducción de la norma legal sin mayor concreción relativa a las causas reales productivas que concurren en la empresa.

CONTRATO DE INTERINIDAD

Regulado por el artículo 15.1.c) del ET, se puede formalizar *"Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución."*

El objeto del contrato de interinidad o sustitución es la cobertura de vacantes transitorias en una empresa, admitiéndose en 2 supuestos:

- Como consecuencia de la ausencia temporal de un trabajador con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- Durante el proceso de selección o promoción de un trabajador para la cobertura ordinaria de un puesto de trabajo.

Los supuestos de aplicación de este tipo de contrato pueden ser muy variados: incapacidad temporal, maternidad, riesgo por embarazo, privación de libertad, suspensión disciplinaria, etc. En todos los casos, el trabajador sustituido tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Formalmente, debe ser realizado en forma escrita y expresar, claramente, la causa de la sustitución. La ausencia de estos requisitos, supondrán que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario sobre la naturaleza temporal del trabajo contratado.

La duración del contrato debe coincidir con el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido y se extinguirá cuando se reincorpore el mismo, cuando venza el plazo sin reincorporación efectiva de aquél o cuando se extinga la causa de reserva de su puesto.

La no reincorporación del trabajador sustituido no supone por sí misma la conversión del contrato de interinidad en indefinido. Ésta sí se producirá cuando, agotada la causa de sustitución, reincorporado o no el trabajador sustituido, el trabajador sustituto continuara prestando sus servicios, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

REGLAS COMUNES A LOS CONTRATOS TEMPORALES

Todos los contratos de duración determinada deben concertarse por escrito, salvo los eventuales a jornada completa cuya duración sea inferior a 4 semanas, respecto de los cuales no se impone legalmente esa formalización.

El incumplimiento de la obligación de formalizar los contratos temporales por escrito supone que se presuman concertados por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario sobre la naturaleza temporal y el carácter a tiempo parcial del trabajo contratado.

Las empresas están obligadas a comunicar a la Oficina de Empleo la celebración de los contratos de trabajo, en el plazo de 10 días desde su realización.

En los contratos de duración determinada cuya duración no sea superior a 6 meses, el período de prueba no puede exceder de 1 mes, salvo que se disponga otra cosa en el convenio colectivo.

La extinción de los contratos temporales, debe ser comunicada con 15 días de antelación en los contratos de duración superior a 1 año, salvo en el de interinidad. El incumplimiento de este plazo de preaviso debe compensarse con una indemnización equivalente a los días de salario correspondientes a los días de preaviso incumplidos.

Así mismo, la extinción, excepto en los contratos de interinidad, también genera en favor del trabajador el derecho a una indemnización que para los contratos celebrados a partir de 2014 es de 11 días de salario por año de servicio.

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS

Los contratos temporales pueden transformarse en indefinidos mediante dos formas:

- Voluntaria, por acuerdo de las partes.
- Forzosa, en los supuestos previstos en la ley y, en su caso, en la negociación colectiva.

El contrato temporal se transforma automáticamente en indefinido por imperativo legal en los siguientes supuestos:

1. No dar de alta al trabajador en la Seguridad Social o retrasar en exceso este trámite
2. Falta de formalización por escrito del contrato temporal o identificación insuficiente de la causa que justifica la temporalidad.
3. Prestación de servicios tras el término del contrato sin que medie denuncia previa.
4. Fraude de ley en la contratación temporal.
5. Sucesión de dos o más contratos temporales cuando en un período de 30 meses, el trabajador hubiera estado contratado más de 24 meses.
6. Superación del plazo máximo de duración de los contratos para obra o servicio determinado.

IRREGULARIDADES ADMINISTRATIVAS MÁS FRECUENTES

Las irregularidades más frecuentes en la concertación de los contratos de trabajo temporales son:

- a) Falta o defectos en la consignación de la causa justificadora de la temporalidad.
- b) No concurrencia de las causas legitimadoras.
- c) Superación del tiempo máximo de duración.
- d) Incumplimientos formales.
- e) Encadenamiento de contratos.

El encadenamiento o sucesión de contratos puede analizarse desde tres perspectivas:

- La persona del trabajador: La misma empresa concierta repetidos contratos temporales con el mismo trabajador. En ocasiones se pueden incluir previsiones de contratos temporales del mismo trabajador en distintas empresas.
- El puesto de trabajo: Que es cubierto con contratos temporales, bien por el mismo o por distintos trabajadores.
- Las interrupciones en la sucesión de los contratos.

Se produce una evidente ilegalidad cuando la empresa tras una finalización del contrato temporal procede a la contratación de otro trabajador distinto para cubrir el mismo puesto de trabajo, y así sucesivamente. Es claro entonces que no hay causa temporal, pues el puesto de trabajo exige atención estructural y permanente y no coyuntural.

La jurisprudencia admite la contratación sucesiva, añadiendo la posibilidad del contrato de toda la cadena contractual o secuencia, y no sólo del último contrato concertado. Pero si entre contrato y contrato hay interrupciones, se suele adoptar el criterio para medir la relevancia del ilícito en si ha transcurrido o no el plazo de caducidad por despido de 20 días hábiles entre contrato y contrato.

CONTRATO DE RELEVO

Regulado por el artículo 12.6 y 7 del ET, es un contrato que se celebra con un trabajador en situación de desempleo inscrito en la oficina de empleo, o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinado, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por otro trabajador que se jubila parcialmente.

Respecto a este contrato, el TS, mediante sendas sentencias ha establecido que "es posible celebrar el contrato de relevo con un trabajador vinculado a la misma empresa con un contrato de duración determinada, aunque trabaje a tiempo parcial para otra empresa o desarrolle actividad de carácter autónomo" y "la negativa de la empresa a reconocer el derecho a los trabajadores con contrato de relevo vigente a suscribir nuevos contratos de igual naturaleza, aunque tengan prioridad en la bolsa, no se ajusta a derecho."

En cuanto a la duración de este tipo de contratos, lo normal es que se celebren por tiempo determinado, aun cuando puede concertarse por tiempo indefinido. La causalidad en su duración viene determinada porque su finalización se producirá cuando el jubilado parcial cese definitivamente en la empresa.

Ante el cese del relevista, la empresa tiene la obligación de sustituirlo, en el plazo de 15 días, por otro trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Este plazo no admite interrupción y su incumplimiento únicamente puede justificarse si tras una actuación diligente no es posible la contratación.

Si se incumple el contrato de relevo, la pensión de jubilación parcial no es procedente, procediendo el reintegro de lo percibido, aun sin mediar culpa del jubilado parcial.

CONTRATO EVENTUAL PRIMER EMPLEO

Para incentivar la contratación juvenil, se regula este contrato de primer empleo joven, que se rige por las previsiones de un contrato temporal eventual. Puesto que la causa del contrato es la adquisición de una primera experiencia profesional, no es exigible la concurrencia de la causa ordinaria.

Es suficiente que el trabajador reúna los siguientes requisitos:

- Menor de 30 años.
- No tener experiencia laboral o experiencia inferior a 3 meses.

La duración mínima del contrato es de 3 meses y la máxima de 6 meses, salvo que el convenio colectivo permita una duración máxima de 12 meses.

3. CONVENIOS COLECTIVOS.

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO DE 2015 Y EL 15 DE ABRIL DE 2015.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.	RS	BOE 19/03/2015
Industria fotográfica.	RS	BOE 19/03/2015
Cajas y entidades financieras de ahorro.	RS	BOE 23/03/2015
Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	SE	BOE 24/03/2015
Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.	RS	BOE 31/03/2015
Ferralla.	RS	BOE 31/03/2015
Granjas avícolas y otros animales.	RS	BOE 31/03/2015
Industria del calzado.	AC	BOE 31/03/2015
Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios.	CC	BOE 31/03/2015
Cajas y entidades financieras de ahorro.	CE	BOE 11/04/2015
Derivados del cemento.	RS	BOE 13/04/2015
Harinas panificables y sémolas.	RS	BOE 13/04/2015

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO DE 2015 Y EL 15 DE ABRIL DE 2015.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo		Boletín
A Coruña	Transporte de viajeros en autobús por carretera. Elaboración e instalación de piedra y mármol.	CC	BOP	31/03/2015
		CA	BOP	8/04/2015
Álava	Industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte. Intervención Social.	RS	BOP	20/03/2015
		AC	BOP	15/04/2015
Albacete	Industrias de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca.	CC	BOP	15/04/2015
Alicante	Industrias transformadoras de materias plásticas. Transporte de viajeros por carretera. Industrias de hostelería. Comercio textil.	CC	BOP	24/03/2015
		RS	BOP	24/03/2015
		AC	BOP	25/03/2015
		CC	BOP	27/03/2015
Andalucía	Aparcamientos y Garajes.	RS	BOJA	8/04/2015
Ávila	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	15/04/2015
Badajoz	Comercio de alimentación (mayor y menor).	RS	DOE	15/04/2015
Barcelona	Industrias de la madera. Vinos. Industrias del aceite y sus derivados.	AC	BOP	26/03/2015
		AC	BOP	30/03/2015
		RS	BOP	2/04/2015
Bizkaia	Ayuda a domicilio.	RS	BOB	14/04/2015
Cáceres	Derivados del cemento.	AC	DOE	30/03/2015
Cantabria	Garajes, estaciones de lavado, engrase y aparcamientos. Limpieza de edificios y locales. Limpieza de edificios y locales.	RS	BOC	24/03/2015
		AC	BOC	24/03/2015
		CC	BOC	31/03/2015
Castellón	Transporte de viajeros por carretera y urbanos.	CE	BOP	17/03/2015
Cataluña	Empresas de atención domiciliaria Talleres para disminuidos psíquicos. Industria de hostelería y turismo.	CC	DOGC	19/03/2015
		PR	DOGC	1/04/2015
		AC	DOGC	7/04/2015
Comunidad Valenciana	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Bebidas refrescantes.	AC	DOCV	26/03/2015
		RS	DOCV	10/04/2015
Córdoba	Industrias del metal.	RS	BOP	23/03/2015
Extremadura	Empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales.	RS	DOE	26/03/2015
Galicia	Transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia Eventos, servicios y producciones culturales.	RS	DOG	27/03/2015
		CC	DOG	14/04/2015
Gipuzkoa	Industria de panadería. Industria y comercio de alimentación. Limpieza de edificios y locales.	RS	BOG	20/03/2015
		RS	BOG	20/03/2015
		CC	BOG	26/03/2015
Guadalajara	Panaderías, sus expendedorías e industrias de este ramo que, además, se dedican a la bollería.	CC	BOP	18/03/2015
Huelva	Transporte por carretera. Montajes.	CE	BOP	16/03/2015
		CC	BOP	10/04/2015
Illes Balears	Hostelería.	AC	BOIB	17/03/2015
Jaén	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	23/03/2015
Lugo	Sanidad privada.	CC	BOP	14/04/2015
Málaga	Construcción, obras públicas y oficios.	CA	BOP	27/03/2015
Madrid	Confeción de guantes de piel y similares. Exhibición cinematográfica. Mercados municipales y galerías de alimentación. Oficinas de importación y exportación.	RS	BOCM	19/03/2015
		PR	BOCM	19/03/2015
		CC	BOCM	19/03/2015
		RS	BOCM	19/03/2015

	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	RS	BOCM	19/03/2015
Ourense	Construcción y saneamiento.	CC	BOP	8/04/2015
Palencia	Derivados del cemento.	CC	BOP	23/03/2015
Pontevedra	Rematantes y aserraderos de madera.	CA	BOP	30/03/2015
Santa Cruz de Tenerife	Comercio del metal.	CE	BOP	25/03/2015
	Comercio de automóviles, accesorios y recambios.	CC	BOP	3/04/2015
Tarragona	Fruta seca.	RS	BOP	25/03/2015
	Frutas, verduras y hortalizas del mercado de Reus y Tarragona.	CC	BOP	26/03/2015
	Industrias siderometalúrgicas.	RS	BOP	2/04/2015
Teruel	Industria siderometalúrgica.	RS	BOP	24/03/2015
Valencia	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP	31/03/2015
Valladolid	Pastelería, confitería, bollería y repostería industrial.	CC	BOP	7/04/2015
Zamora	Comercio textil, del comercio de la piel y del comercio en general.	AC	BOP	20/03/2015
	Comercio de alimentación.	AC	BOP	10/04/2015
Zaragoza	Fincas urbanas.	RS	BOP	23/03/2015
	Panadería.	CC	BOP	11/04/2015
	Fabricantes de galletas.	CC	BOP	13/04/2015
	Lavanderías industriales.	SE	BOP	13/04/2015

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