

SUMARI

- 1. AVANTPROJECTE DE LLEI DE FOMENT I PROMOCIÓ DEL TREBALL AUTÒNOM I L'ECONOMIA SOCIAL.**
- 2. CRITERI TÈCNIC EN MATÈRIA DE CONTRACTACIÓ TEMPORAL.**
- 3. CONVENIS COL·LECTIUS.**

1. AVANTPROJECTE DE LLEI DE FOMENT I PROMOCIÓ DEL TREBALL AUTÒNOM I L'ECONOMIA SOCIAL.

El Consell de Ministres ha remès al Consell Econòmic i Social, per al seu dictamen en el termini màxim de deu dies, un informe de la ministra d'Ocupació i Seguretat Social sobre l'Avantprojecte de Llei per la qual es modifica i actualitza tota la normativa en matèria d'autoocupació, i s'adopten mesures de foment i promoció del treball autònom i de l'Economia Social.

Es tracta d'un text que desenvolupa l'Estatut del Treball Autònom i la Llei d'Economia Social, al mateix temps que ordena i sistematitza el conjunt de mesures per fomentar i promoure el treball autònom i impulsar l'Economia Social que es troben disperses en diverses normes.

Les principals mesures proposades en l'esmentat avantprojecte de llei són les següents:

AMPLIACIÓ DE LA TARIFA PLANA

A fi de seguir impulsant l'emprenedoria i facilitar que els autònoms puguin contractar, la nova Llei introduirà les següents novetats en relació amb la Tarifa Plana per a Autònoms:

- Es fixa la quantia de la quota per contingències comunes en 50 euros durant sis mesos.
- S'amplia l'incentiu als autònoms que iniciïn una activitat per compte propi i amb posterioritat contractin a treballadors per compte d'altri.
- S'estén els supòsits de la Tarifa Plana Especialment Protegida a les víctimes del terrorisme i de la violència de gènere.
- S'amplia els incentius a les persones amb discapacitat amb independència de la seva edat.

D'aquesta forma, els autònoms gaudiran d'una cotització reduïda en el Règim Especial de Treballadors Autònoms (REPTA) durant els primers mesos d'activitat: 50 euros de cotització per contingències comunes durant sis mesos o reducció en la cotització a la Seguretat Social del 80% d'una quota resultant d'aplicar el tipus mínim de cotització vigent a cada moment a la base mínima de cotització que correspongui; reducció del 50% d'aquesta quota durant els sis mesos següents; i transcorregut un any, reducció o bonificació del 30% els següents sis mesos (divuit mesos en el cas dels menors de 30 anys o 35 si són dones).

Per la seva banda, les víctimes del terrorisme, de la violència de gènere i les persones amb discapacitat gaudiran d'una de cotització reduïda durant cinc anys: els primers dotze mesos amb una quota de 50 euros o l'esmentada reducció del 80% i la resta, fins a 48 mesos, a través d'una bonificació del 50%.

EXTENSIÓ DE LA CAPITALITZACIÓ DE LA PRESTACIÓ PER DESOCUPACIÓ

Amb independència de l'edat del sol·licitant, s'establirà la possibilitat de capitalitzar la totalitat de la prestació per desocupació per facilitar la inversió i les despeses inicials per iniciar una activitat emprenedora.

D'aquesta manera, i per iniciar una activitat per compte propi, la prestació per desocupació es podrà utilitzar de tres formes:

- a) Capitalitzant el 100% en un únic pagament.
- b) Capitalitzant només una part i utilitzar la resta per a l'abonament de quotes a la Seguretat Social.
- c) Destinant el total de la prestació a l'abonament de les quotes mensuals de Seguretat Social.

En relació amb la capitalització, en el nou text s'obre, a més, la possibilitat al fet que els beneficiaris de prestacions per desocupació puguin capitalitzar la seva prestació per realitzar una aportació al capital social de tot tipus de societats mercantils de nova creació, sempre que tinguin el control efectiu de l'empresa.

Igualment, s'obre la possibilitat al fet que la capitalització de la prestació per desocupació pugui utilitzar-se per cobrir les despeses de constitució d'una nova societat, així com per adquirir serveis específics d'assessorament, formació i informació, en aquest últim cas limitat al 15% de la quantitat capitalitzada.

ALTRES MESURES RELACIONADES AMB LA PRESTACIÓ PER DESOCUPACIÓ COM PALANCA PER AFAVORIR L'AUTOOCUPACIÓ I LA SEGONA OPORTUNITAT

Així mateix, es preveu la possibilitat que els autònoms de qualsevol edat podran compatibilitzar durant un màxim de 270 dies la prestació per desocupació amb l'alta en el REPTA, una possibilitat fins ara reservada als menors de trenta anys.

A més, per afavorir la seguretat de l'emprenedor i facilitar-li una segona oportunitat, s'amplia el termini, des dels 24 fins als 60 mesos, per a la represa de la prestació per desocupació a tots els treballadors amb dret a prestació que realitzin un treball per compte propi.

No obstant això, en el cas de sol·licitar reprendre la prestació per desocupació a partir del mes 24, l'autònom haurà d'acreditar causes econòmiques o organitzatives.

AMPLIACIÓ DELS INCENTIUS ALS FAMILIARS COL-LABORADORS

La nova Llei amplia també la bonificació als familiars col·laboradors de manera que, a partir de l'entrada en vigor de la mateixa, podran gaudir d'una bonificació en les quotes a la seguretat social durant 24 mesos.

L'objecte d'aquesta nova bonificació addicional és atenuar la transició entre la bonificació del 50% de la quota al pagament íntegre de la mateixa i evitar d'aquesta forma l'"efecte graó" en l'abonament de les cotitzacions.

AUTÒNOMS ECONÒMICAMENT DEPENDENTS

La nova Llei reforça els mecanismes de protecció dels autònoms econòmicament dependents, pel que fa a la conciliació de la vida familiar i professional.

Per a això introdueix la possibilitat que els autònoms econòmicament dependents, és a dir, aquells que perceben almenys el 75% dels seus ingressos d'un únic client o empresa, puguin contractar un treballador sota determinades circumstàncies amb la finalitat de facilitar-los la conciliació de la vida laboral i familiar. Entre elles es troben: risc durant l'embaràs i lactància d'un menor de nou mesos; en períodes de descans per maternitat, paternitat, adopció o acolliment; per cura de menors de set anys a càrrec i per familiars a càrrec en situació de dependència o discapacitat igual o superior al 33%.

A més, s'establirà una nova mesura de conciliació, que consisteix en una bonificació del 100% en la cotització a la Seguretat Social per contingències comunes durant el termini màxim de 12 mesos, quan els autònoms precisin reduir eventualment la seva jornada per cura de menors de set anys al seu càrrec o de persones en situació de dependència reconeguda, sempre que contractin a un treballador que els permeti el manteniment de l'activitat.

NOVES MESURES DE RECOLZAMENT I IMPULS A L'ECONOMIA SOCIAL

En l'àmbit de l'Economia Social, el text introdueix actuacions per facilitar la incorporació de nous socis a les entitats de l'Economia Social, recolzar i enfortir a les diferents entitats que la componen, i facilitar als treballadors que tenen majors dificultats d'inserció la seva incorporació al mercat laboral.

Mesures per facilitar la incorporació de nous socis

Amb l'objectiu de facilitar la incorporació de nous socis a les entitats que formen part de l'Economia Social, la nova Llei amplia les bonificacions previstes. En concret, es crea una bonificació de 800 euros/any al llarg de tres anys (2.440 euros) per a les persones que s'incorporin com a socis treballadors o de treball a cooperatives o societats laborals. En el cas de menors de 30 anys (o 35 amb el grau de discapacitat), s'eleva la quantia a 1.650 euros durant el primer any.

La nova Llei pretén, igualment, recolzar als treballadors amb majors dificultats per incorporar-se al mercat laboral. Per a això, el text manté les bonificacions a favor de les empreses d'inserció,

quan contractin persones en situació d'exclusió social, per una quantia de 850 euros a l'any, durant un màxim de tres anys o d'1.650 per als supòsits de menors de 30 anys o de 35 en el cas de persones amb una discapacitat reconeguda del 33%.

A més, i amb l'objectiu de facilitar la transició dels treballadors des de les empreses d'inserció a l'empresa ordinària, s'amplia la bonificació existent en les quotes empresarials per la contractació d'aquests treballadors. D'aquesta manera, en el cas que una empresa ordinària contracti a un treballador procedent d'una empresa d'inserció, podrà beneficiar-se de bonificacions en les seves cotitzacions socials durant quatre anys: 1.650 euros durant el primer any i 600 euros cada any durant els tres següents si la contractació és de tipus indefinit, o 1.650 euros durant el primer any i 500 euros els següents si es tracta d'una contractació temporal.

Reserves de mercat

Es reconeix als Centres Especials d'Ocupació, a les Empreses d'Inserció, a les cooperatives i a les societats laborals com a entitats prestadores de serveis d'interès econòmic general. Això permetrà augmentar les subvencions concedides a aquestes entitats.

Així mateix, s'amplien les reserves de participació previstes en els processos públics de licitació. D'aquesta manera, s'introduirà la participació de les empreses d'inserció en els procediments d'adjudicació de contractes amb reserva de participació en el sector públic (reserva de mercat), cosa que fins ara es limitava als Centres Especials d'Ocupació.

Igualment, s'estableix que, mitjançant acord del Consell de Ministres o a través de l'òrgan competent en l'àmbit de les Comunitats Autònomes i de les Entitats Locals, es fixaran percentatges mínims de reserva del dret a participar en els procediments d'adjudicació de determinats contractes o de determinats lots dels mateixos a Centres Especials d'Ocupació i a empreses d'inserció.

Finalment, es recullen en la Llei d'Economia Social altres incentius ja previstos, com la capitalització de la prestació per desocupació perquè serveixi d'aportació al capital social d'una cooperativa o societat laboral.

2. CRITERI TÈCNIC EN MATERIAL DE CONTRACTACIÓ TEMPORAL.

La Direcció general de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, va dictar, el passat 8 d'abril, el Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) n. 95/2015 en matèria de contractació temporal.

A continuació, resumim els principals aspectes detallats en l'esmentat document:

CONTRACTE D'OBRA O SERVEI DETERMINAT

Aquest tipus de contracte, regulat per l'article 15.1.a) de l'Estatut dels Treballadors (ET), es pot formalitzar *"Per a la realització d'una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta."*

Una sentència del Tribunal Suprem (TS) de 4 d'octubre de 2007, resumeix els requisits per a la correcta utilització d'aquest tipus de contractes:

- Que l'obra o servei que constitueix el seu objecte presenti autonomia i substantivitat pròpia dins del que és l'activitat de l'empresa.
- Que la seva execució, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta.
- Que s'especifiqui i identifiqui en el contracte, amb precisió i claredat, l'obra o el servei que constitueix el seu objecte.
- Que en el desenvolupament de la relació laboral, el treballador sigui normalment ocupat en l'execució de l'obra servei i no en tasques diferents.
- Que la seva durada (incerta en el temps) no superi els 3 anys (o el terme fins a de 12 mesos més que pogués haver-se fixat convencionalment), en aquest cas es transformació en un contracte per temps indefinit.

Han de concórrer conjuntament tots els requisits enumerats, perquè la contractació temporal per obra o servei determinat pugui considerar-se ajustada a dret (Sentència del TS de 21 de Gener de 2009).

No existeix una definició jurídica dels conceptes de "obra o servei" el que pot provocar discrepància i conflictes d'interpretació. Per "obra" cal entendre una activitat que es materialitza en qualsevol tipus de producció. En canvi, el terme "servei" ve referit a una activitat merament prestacional (a l'acció i efecte de servir, a la funció o prestació).

La contractació per obra i servei determinats per a la realització d'activitats ordinàries, continuades i permanents de l'empresa constitueix un frau de llei que porta aparellada la consideració del contracte com a indefinit.

Els convenis col·lectius, podran identificar aquells treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que puguin cobrir-se amb contractes d'aquesta naturalesa.

L'absència de la forma escrita o de la precisa identificació de l'obra contractada suposarà que el contracte es presumeixi celebrat per temps indefinit, excepte prova en contrari (Sentència del TS de 30 d'Abril de 2014).

Finalment, quant a la seva durada, els contractes celebrats a partir del 18 de juny de 2010 no podran tenir una durada superior a 3 anys (ampliable fins a 12 mesos més per conveni col·lectiu). Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

CONTRACTE PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ

Regulat per l'article 15.1.b) de l'ET, es pot formalitzar "*Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigissin, àdhuc tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.*"

Els requisits de validesa del contracte eventual poden resumir-se en la necessitat d'incorporar treballadors temporals per excés d'activitat productiva en moments determinats o per dèficit transitori de plantilla. Aquest increment d'activitat ha de reunir aquests requisits:

- Ser imprevisible: Es produeix una alteració productiva per la qual la plantilla de l'empresa, no és suficient.

- L'augment supera l'activitat de la plantilla habitual.
- L'increment ha de ser temporal, per la qual cosa no procedeix en els casos de creixements sostinguts de l'activitat de l'empresa.

La insuficiència de plantilla per coincidència del període de vacances justifica l'ús del contracte eventual per acumulació de tasques, sempre que concorri realment una acumulació de tasques, no podent servir sobre aquest tema el mer esment a la concurrència amb les vacances d'altres treballadors de la plantilla (Sentència del TS Sala social de 12 de Juny de 2012).

L'augment d'activitat que justifica la contractació eventual ha de ser circumstancial i no cíclic o repetir-se periòdicament, doncs en tal cas procediria un contracte per a treballs fixos discontinus.

Quant a la durada del contracte, s'estableix una durada màxima del mateix de 6 mesos, dins d'un període de 12 mesos. Per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial podrà modificar-se aquesta durada màxima i el període dins del qual es podran realitzar. En aquest supòsit, el període màxim, pot ser de 18 mesos no podent superar la durada del contracte el 75% del període de referència establert ni, com a màxim, 12 mesos.

És necessari que en el contracte s'estableixi de manera precisa i clara, la concreció de les causes, no sent admissible l'ús de termes genèrics o la reproducció de la norma legal sense major concreció relativa a les causes reals productives que concorren en l'empresa.

CONTRACTE D'INTERINITAT

Regulat per l'article 15.1.c) de l'ET, es pot formalitzar "*Quan es tracti de substituir a treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiqui el nom del substituït i la causa de substitució.*"

L'objecte del contracte d'interinitat o substitució és la cobertura de vacants transitòries en una empresa, admetent-se en 2 supòsits:

- Com a conseqüència de l'absència temporal d'un treballador amb dret a la reserva del seu lloc de treball.
- Durant el procés de selecció o promoció d'un treballador per a la cobertura ordinària d'un lloc de treball.

Els supòsits d'aplicació d'aquest tipus de contracte poden ser molt variats: incapacitat temporal, maternitat, risc per embaràs, privació de llibertat, suspensió disciplinària, etc. En tots els casos, el treballador substituït té dret a la reserva del seu lloc de treball.

Formalment, ha de ser realitzat en forma escrita i expressar, clarament, la causa de la substitució. L'absència d'aquests requisits, suposaran que el contracte es presumeixi celebrat per temps indefinit, excepte prova en contrari sobre la naturalesa temporal del treball contractat.

La durada del contracte ha de coincidir amb el temps que duri l'absència del treballador substituït i s'extingirà quan es reincorpori el mateix, quan venci el termini sense reincorporació efectiva d'aquell o quan s'extingeixi la causa de reserva del seu lloc.

La no reincorporació del treballador substituït no suposa per si mateixa la conversió del contracte d'interinitat en indefinit. Aquesta sí es produirà quan, esgotada la causa de substitució,

reincorporat o no el treballador substituït, el treballador substituït continués prestant els seus serveis, excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

NORMES COMUNES ALS CONTRACTES TEMPORALS

Tots els contractes de durada determinada han de concertar-se per escrit, excepte els eventuals a jornada completa la durada de la qual sigui inferior a 4 setmanes, respecte dels quals no s'imposa legalment aquesta formalització.

L'incompliment de l'obligació de formalitzar els contractes temporals per escrit suposa que es presumeixin concertats per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contrari sobre la naturalesa temporal i el caràcter a temps parcial del treball contractat.

Les empreses estan obligades a comunicar a l'Oficina d'Ocupació la celebració dels contractes de treball, en el termini de 10 dies des de la seva realització.

En els contractes de durada determinada la durada de la qual no sigui superior a 6 mesos, el període de prova no pot excedir d'un mes, tret que es disposi una altra cosa en el conveni col·lectiu.

L'extinció dels contractes temporals, ha de ser comunicada amb 15 dies d'antelació en els contractes de durada superior a 1 any, excepte en el d'interinitat. L'incompliment d'aquest termini de preavis ha de compensar-se amb una indemnització equivalent als dies de salari corresponents als dies de preavis incomplits.

Així mateix, l'extinció, excepte en els contractes d'interinitat, també genera en favor del treballador el dret a una indemnització que per als contractes celebrats a partir de 2014 és d'11 dies de salari per any de servei.

TRANSFORMACIÓ DE CONTRACTES TEMPORALS EN INDEFINITS

Els contractes temporals poden transformar-se en indefinits mitjançant dues formes:

- Voluntària, per acord de les parts.
- Forçosa, en els supòsits previstos en la llei i, si escau, en la negociació col·lectiva.

El contracte temporal es transforma automàticament en indefinit per imperatiu legal en els següents suposats:

1. No donar d'alta al treballador en la Seguretat Social o retardar a l'excés aquest tràmit
2. Falta de formalització per escrit del contracte temporal o identificació insuficient de la causa que justifica la temporalitat.
3. Prestació de serveis després del terme del contracte sense que intervingui denúncia prèvia.
4. Fraus de llei en la contractació temporal.
5. Successió de dues o més contractes temporals quan en un període de 30 mesos, el treballador hagués estat contractat més de 24 mesos.
6. Superació del termini màxim de durada dels contractes per a obra o servei determinat.

IRREGULARITATS ADMINISTRATIVES MÉS FREQUENTS

Les irregularitats més freqüents en la concertació dels contractes de treball temporals són:

- a) Falta o defectes en la consignació de la causa justificadora de la temporalitat.
- b) No concurrència de les causes legitimadores.
- c) Superació del temps màxim de durada.
- d) Incompliments formals.
- i) Encadenament de contractes.

L'encadenament o successió de contractes pot analitzar-se des de tres perspectives:

- La persona del treballador: La mateixa empresa concerta repetits contractes temporals amb el mateix treballador. En ocasions es poden incloure previsions de contractes temporals del mateix treballador en diferents empreses.
- El lloc de treball: Que és cobert amb contractes temporals, bé pel mateix o per diferents treballadors.
- Les interrupcions en la successió dels contractes.

Es produeix una evident il·legalitat quan l'empresa després d'una finalització del contracte temporal procedeix a la contractació d'un altre treballador diferent per cobrir el mateix lloc de treball, i així successivament. És clar llavors que no hi ha causa temporal, doncs el lloc de treball exigeix atenció estructural i permanent i no conjuntural.

La jurisprudència admet la contractació successiva, afegint la possibilitat del contracte de tota la cadena contractual o seqüència, i no només de l'últim contracte concertat. Però si entre contracte i contracte hi ha interrupcions, se sol adoptar el criteri per mesurar la rellevància de l'il·lícit en si ha transcorregut o no el termini de caducitat per acomiadament de 20 dies hàbils entre contracte i contracte.

CONTRACTE DE RELLEU

Regulat per l'article 12.6 i 7 de l'ET, és un contracte que se celebra amb un treballador en situació de desocupació inscrita en l'oficina d'ocupació, o que tinguis concertat amb l'empresa un contracte de durada determinat, a fi de substituir la jornada de treball deixada vacant per un altre treballador que es jubila parcialment.

Respecte a aquest contracte, el TS, mitjançant sengles sentències ha establert que "és possible celebrar el contracte de relleu amb un treballador vinculat a la mateixa empresa amb un contracte de durada determinada, encara que treballi a temps parcial per a una altra empresa o desenvolupi activitat de caràcter autònom" i "la negativa de l'empresa a reconèixer el dret als treballadors amb contracte de relleu vigent a subscriure nous contractes d'igual naturalesa, encara que tinguin prioritats en la borsa, no s'ajusta a dret."

Quant a la durada d'aquest tipus de contractes, el normal és que se celebren per temps determinat, tot i que pot concertar-se per temps indefinit. La causalitat en la seva durada ve determinada perquè la seva finalització es produirà quan el jubilat parcial cessi definitivament en l'empresa.

Davant el cessament del rellevista, l'empresa té l'obligació de substituir-lo, en el termini de 15 dies, per un altre treballador aturat o que tinguis concertat amb l'empresa un contracte de durada

determinada. Aquest termini no admet interrupció i el seu incompliment únicament pot justificar-se si després d'una actuació diligent no és possible la contractació.

Si s'incompleix el contracte de relleu, la pensió de jubilació parcial no és procedent, procedint el reintegrament del percebut, àdhuc sense intervenir culpa del jubilat parcial.

CONTRACTE EVENTUAL PRIMERA OCUPACIÓ

Per incentivar la contractació juvenil, es regula aquest contracte de primera ocupació jove, que es regeix per les previsions d'un contracte temporal eventual. Donat que la causa del contracte és l'adquisició d'una primera experiència professional, no és exigible la concurrència de la causa ordinària.

És suficient que el treballador reuneixi els següents requisits:

- Menor de 30 anys.
- No tenir experiència laboral o experiència inferior a 3 mesos.

La durada mínima del contracte és de 3 mesos i la màxima de 6 mesos, tret que el conveni col·lectiu permeti una durada màxima de 12 mesos.

3. CONVENIS COL·LECTIUS.

CONVENIS COL·LECTIUS INTERPROVINCIALS PUBLICATS ENTRE EL 16 DE MARÇ DE 2015 I EL 15 D'ABRIL DE 2015.

Àmbit funcional	Tipus	Butlletí
Comerç minorista d'adrogues, herboristeries i perfumeries.	RS	BOE 19/03/2015
Indústria fotogràfica.	RS	BOE 19/03/2015
Caixes i entitats financeres d'estalvi.	RS	BOE 23/03/2015
Empreses d'ensenyament privat sostingudes total o parcialment amb fons públics.	SE	BOE 24/03/2015
Entitats d'assegurances, reassegurances i mútues d'accidents de treball.	RS	BOE 31/03/2015
Ferralla.	RS	BOE 31/03/2015
Granges avícoles i altres animals.	RS	BOE 31/03/2015
Indústria del calçat.	AC	BOE 31/03/2015
Perruqueries, instituts de bellesa i gimnasos.	CC	BOE 31/03/2015
Caixes i entitats financeres d'estalvi.	CE	BOE 11/04/2015
Derivats del ciment.	RS	BOE 13/04/2015
Farines panificables i sèmols.	RS	BOE 13/04/2015

CONVENIS COL·LECTIUS D'ÀMBIT PROVINCIAL I AUTONÒMIC PUBLICATS ENTRE EL 16 DE MARÇ DE 2015 I EL 15 D'ABRIL DE 2015.

Territori	Àmbit funcional	Tipus	Butlletí
A Coruña	Transport de viatgers amb autobús per carretera.	CC	BOP 31/03/2015
	Elaboració i instal·lació de pedra i marbre.	CA	BOP 8/04/2015
Álava	Indústria del transport de mercaderies per carretera i agències de transport.	RS	BOP 20/03/2015
	Intervenció Social.	AC	BOP 15/04/2015
Albacete	Indústries d'extracció a cel obert i molturació de terra blanca.	CC	BOP 15/04/2015
Alicante	Indústries transformadores de matèries plàstiques.	CC	BOP 24/03/2015
	Transport de viatgers per carretera.	RS	BOP 24/03/2015
	Indústries d'hostaleria.	AC	BOP 25/03/2015
	Comerç tèxtil.	CC	BOP 27/03/2015
Andalucía	Aparcaments i Garatges.	RS	BOJA 8/04/2015
Ávila	Construcció i obres públiques.	CA	BOP 15/04/2015
Badajoz	Comerç d'alimentació (major i detall).	RS	DOE 15/04/2015
Barcelona	Indústries de la fusta.	AC	BOP 26/03/2015
	Vins.	AC	BOP 30/03/2015
	Indústries de l'oli i els seus derivats.	RS	BOP 2/04/2015
Bizkaia	Ajuda a domicili.	RS	BOB 14/04/2015
Cáceres	Derivats del ciment.	AC	DOE 30/03/2015
Cantabria	Garatges, estacions de rentat, greixatge i aparcaments.	RS	BOC 24/03/2015
	Neteja d'edificis i locals.	AC	BOC 24/03/2015
	Neteja d'edificis i locals.	CC	BOC 31/03/2015
Castellón	Transport de viatgers per carretera i urbans.	CE	BOP 17/03/2015
Cataluña	Empreses d'atenció domiciliària	CC	DOGC 19/03/2015
	Tallers per disminuïts psíquics.	PR	DOGC 1/04/2015
	Indústria d'hostaleria i turisme.	AC	DOGC 7/04/2015
Comunidad Valenciana	Centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat.	AC	DOCV 26/03/2015
	Begudes refrescants.	RS	DOCV 10/04/2015
Córdoba	Indústries del metall.	RS	BOP 23/03/2015
Extremadura	Empreses de captació, elevació i distribució d'aigües potables i residuals.	RS	DOE 26/03/2015
Galicia	Transport de malalts/es i accidentats/es en ambulància	RS	DOG 27/03/2015
	Esdeveniments, serveis i produccions culturals.	CC	DOG 14/04/2015
Gipuzkoa	Indústria de fleca.	RS	BOG 20/03/2015
	Indústria i comerç d'alimentació.	RS	BOG 20/03/2015

	Neteja d'edificis i locals.	CC	BOG	26/03/2015
Guadalajara	Fleques, les seves expenedories i indústries d'aquest ram que, a més, es dediquen a la brioixeria.	CC	BOP	18/03/2015
Huelva	Transport per carretera.	CE	BOP	16/03/2015
	Muntatges.	CC	BOP	10/04/2015
Illes Balears	Hostaleria.	AC	BOIB	17/03/2015
Jaén	Construcció i obres públiques.	CA	BOP	23/03/2015
Lugo	Sanitat privada.	CC	BOP	14/04/2015
Málaga	Construcció, obres públiques i oficis.	CA	BOP	27/03/2015
Madrid	Confecció de guants de pell i similars.	RS	BOCM	19/03/2015
	Exhibició cinematogràfica.	PR	BOCM	19/03/2015
	Mercats municipals i galeries d'alimentació.	CC	BOCM	19/03/2015
	Oficines d'importació i exportació.	RS	BOCM	19/03/2015
	Transport de malalts i accidentats en ambulància.	RS	BOCM	19/03/2015
Ourense	Construcció i sanejament.	CC	BOP	8/04/2015
Palencia	Derivats del ciment.	CC	BOP	23/03/2015
Pontevedra	Rematants i serrereries de fusta.	CA	BOP	30/03/2015
Santa Cruz de Tenerife	Comerç del metall.	CE	BOP	25/03/2015
	Comerç d'automòbils, accessoris i recanvis.	CC	BOP	3/04/2015
Tarragona	Fruita seca.	RS	BOP	25/03/2015
	Fruites, verdures i hortalisses del mercat de Reus i Tarragona.	CC	BOP	26/03/2015
	Indústries siderometal·lúrgiques.	RS	BOP	2/04/2015
Teruel	Indústria siderometal·lúrgica.	RS	BOP	24/03/2015
Valencia	Transport de viatgers per carretera.	CC	BOP	31/03/2015
Valladolid	Pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria industrial.	CC	BOP	7/04/2015
Zamora	Comerç tèxtil, del comerç de la pell i del comerç en general.	AC	BOP	20/03/2015
	Comerç d'alimentació.	AC	BOP	10/04/2015
Zaragoza	Finques urbanes.	RS	BOP	23/03/2015
	Fleca.	CC	BOP	11/04/2015
	Fabricants de galetes.	CC	BOP	13/04/2015
	Bugaderies industrials.	SE	BOP	13/04/2015

AC: Acord CA: Calendari laboral CC: Conveni Col·lectiu CE: Correcció d'errors
DE: Denúncia ED: Edicte EX: Extensió IM: Impugnació LA: Laude NU: Nul·litat
PA: Pacte PR: Pròrroga RE: Resolució RS: Revisió salarial SE: Sentència