

## **SUMARIO:**

- 1. ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.**
- 2. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.**
- 3. CONVENIOS COLECTIVOS.**

### **1. ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.**

**Una sentencia de la Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo, del pasado 22 de diciembre,** avala el mantenimiento de las condiciones laborales en las empresas una vez finalice el periodo de "ultraactividad" (prórroga automática de un año tras el vencimiento de un convenio a la espera de su renovación) sin que haya acuerdo entre las partes.

El caso concreto analizado en la sentencia, es el siguiente: Una empresa denuncia la aplicación de su propio convenio y transcurrido el año desde la finalización de su vigencia, entiende que ha perdido su vigencia al no existir convenio colectivo de ámbito superior.

Existe una primera sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares que estima la demanda interpuesta por el sindicato al entender que el comportamiento de la empresa (aplicar las condiciones del ET al haber transcurrido el año de ultraactividad al que refiere el artículo 86.3, no haberse negociado un convenio nuevo y no haber convenio colectivo de ámbito superior) no es ajustado a derecho y han de mantenerse, hasta que no se negocie un convenio nuevo, las condiciones salariales pactadas.

Recurrida la sentencia en casación, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo teoriza y reflexiona sobre el nuevo artículo 86.3 ET, según la nueva redacción dada tras la reforma laboral de 2012, y entiende que el nuevo texto plantea dudas interpretativas: ¿Qué entendemos por convenio colectivo de ámbito superior? ¿Qué existe si no existe este convenio de ámbito superior aplicable?

Entiende que existen dos tesis diferentes:

1. Tesis rupturista: Estos derechos y obligaciones se van a regir por las normas estatales legales y reglamentarias, desapareciendo las condiciones existentes en el ámbito del convenio colectivo fenecido.
2. Tesis conservacionista: Estos derechos y obligaciones se mantienen tal y como venían configurados en el convenio fenecido.

El Tribunal Supremo entiende que la tesis jurídicamente correcta es la segunda ya que la aplicación de la tesis rupturista podría producir en el ámbito del contrato de trabajo una alteración sustancial de sus condiciones para ambas partes, trabajador y empresario, que transformaría las bases esenciales del propio contrato o negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones, pudiendo dejarlo sin los requisitos esenciales para su validez.

Añade la sentencia que de aplicarse la tesis rupturista, se producirían indeseables consecuencias para ambas partes como, entre otras, que cualquier trabajador (con independencia de la labor desempeñada y de su titulación) pasaría a percibir el salario mínimo interprofesional, podría ser obligado a realizar cualquier tipo de actividad, la jornada pasaría a ser la máxima legal, las cláusulas de horario y flexibilidad quedarían sin efecto, el empresario no podría sancionar disciplinariamente a sus trabajadores salvo que existiera causa suficiente para el despido, etc.

Para el Tribunal, es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.

Pero, ¿esto significa que entonces los convenios no caducan, lo que supone contradecir el mandato del legislador? Ni mucho menos, según la Sala. El convenio colectivo pierde su vigencia y deja de cumplir su función. Las condiciones contractuales podrán ser modificadas, en su caso, a través de la vía del artículo 41 ET, porque al no existir convenio superior, han desaparecido las limitaciones dimanantes del convenio. Por esta razón, los nuevos trabajadores contratados carecen de la protección que les brindaba el convenio expirado.

La propia Sala reconoce que esta solución puede dar lugar a problemas, entre ellos, la existencia de una doble escala salarial, pero no puede abordar estas cuestiones en este momento. En cualquier caso, y para evitar todos esos problemas, es importante recordar que, aun habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el art. 89.1 ET.

## 2. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.

BONIFICACIONES/REDUCCIONES A LA CONTRATACIÓN DE CARÁCTER GENERAL PARA JÓVENES LEY 11/2013					
TIPO DE CONTRATO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Contratación a tiempo parcial con vinculación formativa. INDEFINIDO/DURACIÓN DETERMINADA	Menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo. <sup>(1)</sup>	Reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes en empresas de plantilla inferior a 250 trabajadores. 75% en empresas de igual o superior plantilla.	Máximo 12 meses, prorrogables por 12 meses más.	Tasa de desempleo por debajo del 15%.	Ley 11//2013. (Art.9)
Contratación de un joven por microempresas y empresarios autónomos INDEFINIDO	Menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo.	Reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes	12 meses	Tasa de desempleo por debajo del 15%.	Ley 11//2013. (Art 10 )

<b>BONIFICACIONES/REDUCCIONES A LA CONTRATACIÓN DE CARÁCTER GENERAL PARA JÓVENES LEY 11/2013</b>					
<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>COLECTIVO</b>	<b>CUANTÍA</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>VIGENCIA DE LA MEDIDA</b>	<b>NORMATIVA</b>
<b>Contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven. INDEFINIDO</b>	Mayor de 45 años. <sup>(2)</sup>	Reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.	12 meses	Tasa de desempleo por debajo del 15%.	Ley 11/2013. (Art 11)
<b>Conversión en indefinido del primer empleo joven</b>	Menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo.	A su transformación, finalizada su duración mínima de 3 meses. Hombres: 500 euros/año. Mujeres: 700 euros/año	3 años	Tasa de desempleo por debajo del 15%.	Ley 11/2013. (Art. 12)
<b>Contrato en prácticas</b>	Menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados, independientemente del período transcurrido desde la finalización de sus estudios.	Reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes. Bonificación adicional del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	Durante toda la vigencia del contrato	Tasa de desempleo por debajo del 15%. Hasta el 30/06/2016 para beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	Ley 11/2013. (Art.13)
<b>Contrato en prácticas</b>	Menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados, que realicen prácticas no laborales, acogidos al R.D.1543/2012.	Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes Bonificación adicional del 25% de la cuota empresarial por contingencias comunes para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	Durante toda la vigencia del contrato	Tasa de desempleo por debajo del 15%. Hasta el 30/06/2016 para beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	Ley 11/2013. (Art 13)
<b>Empresas de inserción TEMPORAL/INDEFINIDO</b>	Menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados en situación de exclusión social <sup>(4)</sup>	1650 euros/ año.	Durante toda la vigencia del contrato o durante 3 años en contratación indefinida	Indefinida	Ley 11/2013 (Art 14)
<b>Cooperativas <sup>(3)</sup> o Sociedades laborales</b>	Menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados, inscritos en la Oficina de Empleo, que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo.	800 euros/ año	3 años	Indefinida	Ley 11/2013 (Art. 14)
<b>Indefinido de trabajadores procedentes de una ETT con contrato de primer empleo joven</b>	Trabajadores que hubieran estado contratados por una ETT con contrato eventual, "primer empleo joven" y puestos a disposición de una empresa usuaria que procede a su contratación como indefinido.	Bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social: Hombres 500 euros/año Mujeres 700 euros/año	Durante 3 años.	Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.	Ley 11/2013 (Art. 12.4)
<b>Indefinido para trabajadores procedentes de una ETT con contrato para la formación y el aprendizaje</b>	Trabajadores que hubieran estado contratados por una ETT para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de una empresa usuaria que procede a su contratación como indefinido.	Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social: Hombres: 1500 euros/año Mujeres : 1800 euros/año	Durante 3 años.	Indefinida	Disposición Final 4ª de la Ley 11/2013
<b>Indefinido para trabajadores procedentes de una ETT con contratos en prácticas</b>	Trabajadores que hubieran estado contratados por una ETT en prácticas y puestos a disposición de una empresa usuaria que procede a su contratación como indefinido	Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social: Hombres: 500 euros/año Mujeres: 700 euros/año	Durante 3 años	Indefinida	Ley 14/1994 R.D.-Ley 16/2013

BONIFICACIONES/REDUCCIONES A LA CONTRATACIÓN DE CARÁCTER GENERAL							
TIPO CONTRATO	COLECTIVOS		CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA	
Indefinido	Para empresas de menos de 50 trabajadores	Mayores de 45 años desempleados inscritos en la oficina de empleo	Desempleados/as	1.300	3 años	Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%	Ley 3/2012
			Mujeres subrepresentadas (4)	1.500			
		Jóvenes de 16 a 30 años, ambos inclusive, desempleados inscritos en la Oficina de Empleo	Desempleados/as	1 <sup>er</sup> año, 1.000; 2. <sup>o</sup> , 1.100 y 3. <sup>o</sup> , 1.200			
			Mujeres subrepresentadas (4)	Las anteriores cuantías se incrementarán en 100 euros			
	Indefinido	Personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil		1.800 (300 euros mensuales)	6 meses	Hasta el 30 de junio de 2016	RD-Ley 8/2014
		Víctimas de violencia de género (RD 1917/2008)		1.500	4 años	Indefinida	Ley 43/2006
		Víctimas del terrorismo (art 34 Ley 29/2011)		1.500	4 años		
		Víctimas de violencia doméstica		850	4 años		
		Trabajadores en situación de exclusión social		600	4 años	Vigencia del contrato	Indefinida
		Personas con discapacidad	Menores de 45 años	En general	4.500		
Discapacidad severa (5)				5.100			
Mayores de 45 años			En general	5.350			
	Discapacidad severa (5)		5.950				
Mayores de 45 años		En general	5.700				
		Discapacidad severa (5)	6.300				

TIPO DE CONTRATO	COLECTIVOS		CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Indefinido	Contratación de un trabajador con discapacidad por un C.E.E. (6)		100 % cuotas empresariales por todos los conceptos	Vigencia del contrato	Indefinida	
	Trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios del art. 215 LGSS, a tiempo completo y de forma indefinida (7)		Bonificación que corresponda según el vigente PFE (8)	Según la normativa aplicable del PFE	Según la norma aplicable del PFE	LGSS (art. 228.4) y Ley 45/2002(DT 5) Ley 43/2006
	Trabajadores - TARIFA PLANA (Reducción de cotizaciones empresariales por contingencias comunes)		T. Completo: 100 euros/mes T. Parcial > 75%: 75 euros/mes T. Parcial > 50%: 50 euros/mes	24 meses para contratos 25/02/2014 y 31/12/2014(9). 3 meses más para contratos celebrados entre 1/01/2015 y 31/03/2015	Hasta el 31 de marzo de 2015	R.D. Ley 3/2014, de 28 de febrero, y D.A. 17ª del R.D. Ley 17/2014, de 26 de diciembre
	Beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	Tiempo completo 75% jornada 50% jornada	300 euros/mes 225 euros/mes 150 euros/mes	6 meses	Hasta el 30 de junio de 2016	Ley 18/2014 (art. 107)
Conversiones en indefinido	Conversión de contratos en prácticas, de relevo y sustitución por jubilación (10) en empresas de menos de 50 trabajadores	Hombres	500	3 años	Indefinida	Ley 3/2012
		Mujeres	700			

TIPO CONTRATO	COLECTIVOS		CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Personas con discapacidad	Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, así como de contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje en las empresas ordinarias Conversión de todos los contratos temporales en CEE		Mismo régimen que las contrataciones indefinidas iniciales (empresas ordinarias)			Ley 43/2006
	Conversiones de contratos de formación y aprendizaje celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RD-Ley 10/2011	Hombres	Reducción 1.500	3 años	Indefinidos	Ley 3/2012
		Mujeres	Reducción 1.800			
Conversiones de contratos temporales en indefinidos, celebrados con víctimas del terrorismo, violencia de género, doméstica y personas en situación de exclusión social			1.500 víctimas de violencia de género y terrorismo 850, víctimas de violencia doméstica 650, situación de exclusión social	4 años	Indefinidos	Disp. Final 14 Ley 3/2012

TIPO CONTRATO	COLECTIVOS			CUANTÍA	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA	
Contratación temporal	Contratos formativos			50% cuota empresarial por contingencias comunes	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	ET (DA 2ª)	
	Para la Formación y el Aprendizaje <sup>(12)</sup>			Reducción del 75% o del 100% de las cuotas del empresario <sup>(13)</sup>	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 3/2012	
	Contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal			100 % todas las aportaciones	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 45/2002 (DA 9ª)	
	Contratación de un trabajador con discapacidad por un C.E.E. (Relación de Carácter Especial)			100% todas las aportaciones	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 43/2006	
	Contrato temporal fomento del empleo	En general	Varones	Menores 45 años	3.500 euros	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 43/2006 D. Adicional 1ª
			Mujeres	Menores 45 años	4.100 euros			
		Discapacidad severa	Varones	Menores 45 años	4.100 euros			
			Mujeres	Menores 45 años	4.700 euros			
			Varones	Mayores 45 años	4.700 euros			
			Mujeres	Mayores 45 años	5.300 euros			
Víctima <b>violencia de género o doméstica</b>			600 euros					
Trabajadores en situación de <b>exclusión social</b>			500 euros					
Contratación <b>víctimas del terrorismo</b> según artículo 34 Ley 29/2011			600 euros	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 43/2006 D. Final ley 3/2012		

TIPO CONTRATO	COLECTIVOS	CUANTÍA	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Contrato temporal para el Aprendizaje	Jóvenes desempleados inscritos en la O. E., contratados para la formación y el aprendizaje	Reducción del 75 % o del 100 % de las cuotas del empresario	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 3/2012

BONIFICACIONES/REDUCCIONES A LA CONTRATACIÓN DIRIGIDAS A ÁMBITOS ESPECÍFICOS					
ÁMBITO MEDIDA	TIPO CONTRATO	COLECTIVOS	CUANTÍA	DURACIÓN	NORMATIVA
Áreas geográficas	Indefinido/temporal	Trabajadores en Ceuta y Melilla en los sectores que recoge la modificación del apartado 2 de la DA 30ª LGSS y la DA 1ª de la Ley 3/2011	50 % de la Base de cotización por contingencias comunes (Primer año de vigencia de la norma 43 %, segundo año 46% y tercero y sucesivos el 50%)	Indefinida	DA 30ª LGSS
	Indefinido/temporal	Tripulantes de buques inscritos en el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras de Canarias y tripulantes de buques adscritos a los servicios regulares entre las Islas Canarias y entre éstas y el resto del territorio nacional	Reducción del 90% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos incluidos en la cotización	Toda la vigencia del contrato	Ley 19/1994
Otros colectivos	Indefinido/temporal	Penados en instituciones penitenciarias y menores en centros de internamiento	Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta: 65 % cuotas Contingencias comunes: cuantía que proceda para personas en situación de exclusión social	Vigencia del contrato	DA 30ª LGSS
	Indefinido/temporal	Empleadas del hogar familiar que queden incorporadas al sistema especial de SS a partir de 1/1/2012 <sup>(14)</sup> En el caso de familias numerosas de categoría general, los dos ascendientes deben trabajar fuera de casa	Reducción del 20% cuota del empleador  45 % cuota del empleador	Durante los años 2012-2013 y 2014	D. T. Única de la Ley 27/2011 R.D. 1.620/2011, Ley 40/2003
Empresas	Temporal/ Indefinido	Personas en situación de exclusión social desempleadas incluidas en determinados colectivos contratadas en empresas de inserción.	850 euros/año	Temporal: vigencia contrato Indefinida: 3 años	Artículo 16.3.a Ley 44/2007
		En el supuesto de menores de 30 años	1650 euros/año	Temporal: vigencia contrato Indefinida: 3 años	Ley 11/2013

BONIFICACIONES/REDUCCIONES PARA EL MANTENIMIENTO DE EMPLEO				
OBJETO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN Y OBSERVACIONES	NORMATIVA
Mantenimiento – empleo trabajadores mayores	Mayor de 65 años con 38 años y 6 meses de cotización efectiva a la Seguridad Social y contrato indefinido (nuevo o vigente) o tener 67 años y 37 de cotización	Reducción 100 % cuota empresarial por contingencias comunes, salvo la incapacidad temporal	Duración de la exención: indefinida Si el trabajador no tiene la antigüedad necesaria al cumplir la edad, la exención se aplica desde el cumplimiento del requisito Se financia por la Seguridad Social	Art. 112 bis LGSS Ley 27/2011

BONIFICACIONES/REDUCCIONES PARA EL MANTENIMIENTO DE EMPLEO				
OBJETO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN Y OBSERVACIONES	NORMATIVA
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	Contratos interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia	100 % cuota empresarial del interino 100 % cuota trabajador en situación de maternidad	Duración: Mientras dure la sustitución	RDL 11/1998 Ley 12/2001 (DA 2ª)
	Contratos de interinidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de familiares	Reducción del 95, 60 y 50% de la cuota por contingencias comunes durante el primer, segundo y tercer año de la excedencia	Duración: Mientras dure la excedencia	D.A. 14 ET
	Contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo	100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes	Duración: mientras dure la sustitución 6 meses en el caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo	Ley Orgánica 1/2004
Empleo selectivo	Trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral o continúen afectos por una incapacidad parcial y se reincorporen a la empresa	Reducción 50 % de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes	Duración: 2 años	RD 1451/1983(art. 2)
Prolongación período de Actividad fijos discontinuos	Trabajadores con contratos fijos discontinuos en actividades de sectores de turismo, comercio vinculado al turismo y hostelería que generen actividad productiva en los meses de marzo y noviembre de cada año.	50% contingencias comunes, desempleo, Fogasa y formación profesional durante los meses de marzo y noviembre de cada año	Meses de marzo y noviembre de cada año hasta el 31/12/2015	D.A. 87ª Ley 36/2014

BONIFICACIONES/REDUCCIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO					
OBJETO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN Y OBSERVACIONES	NORMATIVA	
Bonificaciones y reducciones al trabajo autónomo	INTERINIDAD	Trabajadores autónomos que cesen la actividad por encontrarse en período de descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y que sean sustituidos por desempleados con contrato de interinidad bonificado.	100 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio durante la sustitución	Sustitución	D. A. 2.ª de la Ley 12/2001, modificado por la D. A. 16.ª de la Ley Orgánica 3/2007
	FAMILIARES	Nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos <sup>(15)</sup>	50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima del tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el régimen especial de trabajo por cuenta propia que corresponda.	18 meses	D.A. 11ª Ley 3/2012

BONIFICACIONES/REDUCCIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO					
OBJETO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN Y OBSERVACIONES	NORMATIVA	
	JÓVENES	Personas incorporadas al RETA a partir de la entrada en vigor del Estatuto del trabajo Autónomo. Hombres hasta 30 años y mujeres hasta 35 años <sup>(16)</sup>	30 % de la cuota mínima de autónomos	Treinta meses (15 meses reducción y 15 meses bonificación)	D.A. 35ª LGSS
		Persona por cuenta propia menores de 30 años que causen alta inicial o que no hubieran estado en alta en los 5 años inmediatamente anteriores sin trabajadores por cuenta ajena <sup>(16)</sup>	Reducción y Bonificación sobre cuota de contingencias comunes: Reducción del 80% durante 6 meses. Reducción del 50% durante 6 meses. Reducción del 30% durante 3 meses Bonificación del 30% durante 15 meses.	Máximo 30 meses	DA 35ª LGSS
Bonificaciones y reducciones al trabajo autónomo	MAYORES DE 30 AÑOS	Trabajadores/as por cuenta propia de 30 o más años que cause alta inicial o que no hubiera estado en alta en los 5 años inmediatamente anteriores, sin trabajadores por cuenta ajena <sup>(16)</sup>	Reducción sobre la cuota de contingencias comunes: a) 80% durante 6 meses. b) 50% durante 6 meses. c) 30% durante 6 meses.	Máximo 18 meses.	DA 35ª bis LGSS
	CEUTA Y MELILLA	Trabajadores autónomos en Ceuta y Melilla en los sectores que recoge la modificación del apartado 2 de la D.A. 30ª LGSS y la D.A. 1ª de la Ley 3/2011, de 4 de Octubre.	50% de la Base de cotización por contingencias comunes (Primer año de vigencia de la norma 43%, segundo año 46% y tercero y sucesivos el 50%)	Indefinida	D.A. trigésima del R.D. Legislativo 1/1994.
Bonificaciones y reducciones Discapacitados		Personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% que causen alta inicial en el R.E. de trabajadores por cuenta propia o Autónomos	Reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes 80% durante 6 meses si no tiene asalariados 50% durante 54 meses	5 años	D.A. 11ª Ley 45/2012
		Personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% menores de 35 años que causen alta inicial o no hubieran estado de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, sin trabajadores por cuenta ajena <sup>(16)</sup>	Reducciones y Bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes 80% durante 12 meses 50% durante los 4 años siguientes	5 años	D.A. 11ª Ley 45/2012

- (1) Además, debe cumplir alguno de los requisitos establecidos en el art. 9. de la Ley 11/2013.
- (2) Además, debe cumplir alguno de los requisitos establecidos en el art. 11. de la Ley 11/2013.
- (3) En el caso de cooperativas, éstas han tenido que optar por un Régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. Art. 14 de la Ley 11/2013.
- (4) Mujeres en los que el colectivo este menos representado.
- (5) Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33 % y discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 %.
- (6) Centro Especial de Empleo.
- (7) Estos trabajadores, que se acogen voluntariamente a este programa, pueden compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena en aplicación de lo previsto en el párrafo primero del apartado 4 del artículo 228 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- (8) PFE = Programa de Fomento de Empleo (dependiendo del colectivo, Ley 43/2006 o Ley 3/2012).
- (9) Finalizados los 24 meses, durante los 12 siguientes las empresas con plantillas menores de 10 trabajadores, tendrán derecho a una reducción del 50%.
- (10) Medida de fomento de empleo derogada desde el 1-1-2013, excepto para las situaciones contempladas en la Disposición Final 12.2 de la ley 27/2012, de 1 de agosto.
- (11) Supuesto de no cumplir los requisitos de la Ley 3/2012, en el caso del contrato para la formación y el aprendizaje.
- (12) En el supuesto de trabajadores discapacitados, no se aplica el límite de edad.
- (13) Dependiendo que la plantilla sea inferior a 250 personas (100 %) o igual o superior (75 %).
- (14) Siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado el 1/1/2012.



- (15) ERES en tramitación a fecha de 12/2/2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio. ERES resueltos por la Autoridad laboral y en vigencia en su aplicación el 12/2/2012, se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución.
- (16) Cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado inclusive y, en su caso, por adopción.

### 3. CONVENIOS COLECTIVOS.

#### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE DICIEMBRE DE 2014 Y EL 15 DE ENERO DE 2015.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Industria salinera.	CC	BOE 16/12/2014
Empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.	RS	BOE 25/12/2014
Fabricación de conservas vegetales.	CC	BOE 26/12/2014
Centros de asistencia y educación infantil.	RS	BOE 12/01/2015
Empresas de seguridad.	CC	BOE 12/01/2015
Pastas alimenticias.	PR	BOE 12/01/2015
Sector taurino.	CC	BOE 15/01/2015

#### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE DICIEMBRE DE 2014 Y EL 15 DE ENERO DE 2015.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Industrias de rematantes, aserraderos y almacenistas de madera.	CA	BOP 5/01/2015
	Pintura.	CA	BOP 5/01/2015
	Industrias de derivados de cemento.	CC	BOP 7/01/2015
Albacete	Cuchillería y afines.	RS	BOP 22/12/2014
	Obradores de confitería, pastelería y masas.	CC	BOP 24/12/2014
	Comercio en general.	PR	BOP 9/01/2015
	Industrias de ebanistería, carpintería y afines.	PR	BOP 9/01/2015
	Carpintería, ebanistería, cestería y afines.	CA	BOP 14/01/2015
Alicante	Industria, servicios y tecnologías del sector del metal.	CE	BOP 24/12/2014
Cuenca	Construcción y obras públicas.	CA	BOP 14/01/2015
Cuenca	Construcción y obras públicas.	CA	BOP 14/01/2015
Almería	Dependencia mercantil.	CC	BOP 23/12/2014
Asturias	Construcción y obras públicas.	CA	BOPA 2/01/2015
	Construcción y obras públicas.	RS	BOPA 2/01/2015
	Almacenes y almacenes mixtos de madera.	CA	BOPA 9/01/2015
	Derivados del cementos.	CA	BOPA 9/01/2015
	Trabajos forestales y aserraderos de madera.	CA	BOPA 9/01/2015
Barcelona	Talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavandería de autoservicio y planchado de ropa.	CC	BOP 23/12/2014
Bizkaia	Construcción y obras públicas.	CA	BOB 22/12/2014
Burgos	Construcción y obras públicas.	CA	BOP 9/01/2015
	Industria siderometalúrgica.	CA	BOP 9/01/2015
Cantabria	Construcción y obras públicas.	CA	BOC 9/01/2015
	Fabricación de derivados del cemento.	CA	BOC 9/01/2015
	Siderometalurgia e industria del metal.	RS	BOC 13/01/2015
Castellón	Industrias de distribución de gases licuados del petróleo.	RS	BOP 18/12/2014

	Transporte de viajeros por carretera y urbanos.	CC	BOP	25/12/2014
	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	8/01/2015
Cataluña	Industria de hotelería y turismo.	CC	DOGC	23/12/2014
	Enseñanza privada reglada no concertada.	RS	DOGC	30/12/2014
	Centros de desarrollo infantil y atención precoz.	PR	DOGC	5/01/2015
	Lavanderías industriales.	CC	DOGC	5/01/2015
	Empresas organizadoras del juego del bingo.	PR	DOGC	13/01/2015
	Servicios sanitarios y sociosanitarios privados.	AC	DOGC	13/01/2015
Ceuta	Sector de limpieza pública viaria y saneamientos.	RS	BOCCE	16/12/2014
Córdoba	Derivados del cemento.	CA	BOP	15/01/2015
Cuenca	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	14/01/2015
Cuenca	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	14/01/2015
Galicia	Residencias privadas de la tercera edad.	AC	DOG	19/12/2014
Granada	Derivados del cemento.	CA	BOP	16/12/2014
	Sector del metal.	AC	BOP	16/12/2014
Guadalajara	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	29/12/2014
	Hostelería.	PR	BOP	9/01/2015
Huelva	Oficinas y despachos.	AC	BOP	19/12/2014
	Industrias de la construcción y obras públicas.	CA	BOP	31/12/2014
Huesca	Oficinas y despachos.	CC	BOP	18/12/2014
Illes Balears	Construcción.	CA	BOIB	23/12/2014
Jaén	Actividad de industrias de la madera y el corcho.	PR	BOP	30/12/2014
La Rioja	Edificación y Obras Públicas.	CA	BOR	19/12/2014
Lleida	Construcción.	AC	BOP	23/12/2014
	Madera y corcho.	AC	BOP	23/12/2014
Lugo	Industria de ebanistería y afines.	AC	BOP	18/12/2014
	Comercio de materiales de construcción y saneamiento.	CA	BOP	27/12/2014
	Edificación y obras públicas.	CA	BOP	27/12/2014
	Materiales y prefabricados de la construcción.	CA	BOP	27/12/2014
Madrid	Madera.	CA	BOCM	12/01/2015
Melilla	Limpieza de edificios y locales.	DE	BOCME	12/01/2015
Ourense	Construcción.	CA	BOP	24/12/2014
Palencia	Comercio del metal.	AC	BOP	31/12/2014
Pontevedra	Carpintería de ribera.	CA	BOP	19/12/2014
	Carpintería, ebanistería y actividades afines.	CA	BOP	19/12/2014
	Mármoles y piedras.	CA	BOP	19/12/2014
	Construcción.	CA	BOP	2/01/2015
	Mármoles y piedras.	CC	BOP	7/01/2015
	Almacenistas de madera.	CA	BOP	9/01/2015
	Industrias extractivas de la piedra natural.	CA	BOP	14/01/2015
Segovia	Siderometalurgia.	CA	BOP	2/01/2015
Soria	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	17/12/2014
	Industrias siderometalúrgicas.	CA	BOP	17/12/2014
	Construcción y obras públicas.	CE	BOP	5/01/2015
	Industrias siderometalúrgicas.	CE	BOP	5/01/2015
Teruel	Madera.	CA	BOP	7/01/2015
Toledo	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	2/01/2015
	Derivados del cemento.	CA	BOP	2/01/2015
Valencia	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP	19/12/2014
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	9/01/2015
Zamora	Construcción, obras públicas y derivados del cemento.	CA	BOP	26/12/2014

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.es](http://www.auren.es)