

ACTUALIDAD LABORAL

CIRCULAR LABORAL Nº 01/2017, ENERO

AVISO IMPORTANTE

Estas notas son meramente orientativas. Le aconsejamos que, antes de tomar cualquier medida basada en su contenido, nos consulte al respecto. Las informaciones sobre materia tributaria contenidas en la presente circular se refieren a la normativa aplicable en Territorio Común, que puede y suele diferir, a veces notablemente, de la normativa aplicable en los Territorios Históricos de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya y en la Comunidad Foral de Navarra. Por ello, si Ud. está sujeto a obligaciones fiscales con distintas Administraciones, o simplemente está interesado en conocer las diversas normativas, diríjase directamente a SBAL IMPUESTOS, S.A. donde le atenderemos gustosamente.

INDICE

	Página
I.- MEDIDAS URGENTES PARA EL IMPULSO DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL.	1.-
II.- LA RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD EN LOS DESPIDOS OBJETIVOS.	6.-
III.- MEDIDAS URGENTES DE CARÁCTER SOCIAL APROBADAS POR EL GOBIERNO.	7.-
IV.- NULIDAD DEL DESPIDO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL.	8.-
V.- CONVENIOS COLECTIVOS.	10.-

I.- **MEDIDAS URGENTES PARA EL IMPULSO DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL.**

El Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, fue publicado en el BOE del pasado 24 de diciembre. Las medidas incluidas en el mismo fueron aprobadas por unanimidad en la reunión de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y debatidas y acordadas en el seno del diálogo social con los interlocutores sociales.

Medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, respetando la normativa comunitaria en la materia.

Entre las medidas para fomentar el empleo y la ocupación de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, se introdujo el Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España, acordado previamente para toda la Unión Europea por el Consejo de Ministros de Empleo, Asuntos Sociales y Consumo.

Con este Real Decreto, vigente desde el 25 de diciembre, se modifican algunos aspectos del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España, aprobado por la Ley 18/2014, de 15 de octubre, con objeto de favorecer el acceso y la inscripción de jóvenes al mismo, respetando en todo caso los requerimientos derivados de la normativa comunitaria.

Las principales modificaciones que se adoptan son las siguientes:

- Para inscribirse será suficiente no haber trabajado ni recibido acciones educativas o formativas el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud (en la regulación anterior el plazo establecido era de tres meses sin haber recibido formación o treinta días sin empleo).
- Se mantiene el requisito de presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el sistema, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil. En el caso de demandantes de empleo, bastará con su inscripción en los servicios públicos de empleo.
- Se permite que todas las entidades participantes en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil puedan establecer procedimientos específicos, de conformidad con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para la inscripción de los jóvenes en el fichero único del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

- Se producirá la inscripción automática en el Sistema por la mera inscripción o renovación como demandante de empleo en un servicio público de empleo si se cumplen los requisitos, con efectos retroactivos a la fecha de tal inscripción o renovación. Adicionalmente, los Servicios Públicos de Empleo podrán solicitar la inscripción en el sistema de las personas inscritas como demandantes de empleo desde el 1 de septiembre de 2013, que hubieran participado en alguna de las medidas o acciones del mismo, considerándose como fecha de inscripción la de inicio de la acción.
- La inscripción a través de los procedimientos establecidos conllevará la autorización de intercambio y cesión de sus datos personales entre todos los sujetos que participan en el Sistema.
- Para ser beneficiario de las medidas o acciones del Sistema, será necesaria la inscripción e inclusión en la lista única de demanda y el cumplimiento de los requisitos específicos exigidos en las convocatorias, pero sin los plazos anteriores, de forma que ahora, una vez transcurridos cuatro meses desde la inscripción en el Sistema, se deberá comprobar antes de prestar cualquier tipo de atención que se siguen cumpliendo los requisitos de dicha inscripción, es decir, no haber trabajado ni recibido acciones educativas o formativas en el día natural anterior.
- Se prevé la participación de interlocutores sociales en el procedimiento de inscripción de los jóvenes y en la Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Se establece la conversión de las reducciones a la cotización a la Seguridad Social en bonificaciones, con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, para los incentivos a la cotización a la Seguridad Social a través de la tarifa plana de trabajadores autónomos o la contratación para la formación y el aprendizaje que beneficien a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Recordemos las medidas vigentes de apoyo a la contratación y al emprendimiento joven.

Primer empleo joven

Requisitos de los trabajadores

Jóvenes menores de 30 años, desempleados e inscritos en la oficina de empleo, que no tengan experiencia laboral o esta sea inferior a tres meses.

Características del contrato

- Contrato eventual con duración mínima de tres meses y de duración máxima de 6 meses salvo lo dispuesto en convenio colectivo, no pudiendo exceder de 12 meses.

En contratos eventuales de primer empleo joven, si se suscribe posteriormente un contrato indefinido, se bonifica parcialmente la cuota empresarial a la Seguridad Social.

- Jornada a tiempo completo o parcial (en este caso, superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable).

Incentivos

- Si transcurrido el plazo mínimo de tres meses desde la celebración se transforma en indefinido, tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 700 euros/año.
- En el supuesto de trabajadores con este contrato eventual y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho a idéntica bonificación cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato indefinido, siempre que hubiera transcurrido un plazo mínimo de 3 meses desde la celebración del contrato inicial.

Incorporación de jóvenes a entidades de economía social

Incentivos

-Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, aplicable a las cooperativas o sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo.

-Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años en situación de exclusión social durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida.

Contratación de un joven por microempresas y empresarios autónomos

Requisitos de los trabajadores

Jóvenes desempleados menores de 30 años, inscritos en la oficina de empleo.

Características del contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada a tiempo completo o parcial.

Incentivos

Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100% durante un año de contrato

En contratos con microempresas o autónomos, se reduce la cuota empresarial a la Seguridad Social en el 100%.

Contratación indefinida de trabajadores procedentes de una ETT con contrato en prácticas

Incentivos

En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido en los mismos términos, y con idénticas bonificaciones que las establecidas en el apartado 2 del artículo 7 de la Ley 3/2012.

Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 500 Euros/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 700 Euros/año.

Contratos en prácticas

Requisitos de los trabajadores

Jóvenes menores de 30 años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios, que estén inscritos en la oficina de empleo.

Incentivos

- Las empresas y trabajadores autónomos que concierten este contrato en prácticas tendrán derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador durante toda la vigencia del contrato.
- Si el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en la empresa, reguladas en el Real Decreto 1543/2011, en el momento de la concertación del contrato en prácticas, la reducción de cuotas será del 75%.

Contratación de nuevos proyectos de emprendimiento joven

Requisitos de los trabajadores

Personas con edad igual o superior a 45 años que cumplan alguno de los requisitos siguientes:

- Ser desempleados, inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- Que resulten beneficiarios del Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA).

Características del contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada a tiempo completo o parcial.

En contratos en prácticas se reduce la cuota empresarial a la Seguridad Social en un 50%-75%.

Incentivos

Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social del 100% durante 12 meses siguientes a la contratación.

Contratación a tiempo parcial con vinculación formativaRequisitos de los trabajadores

Jóvenes menores de 30 años que reúnan alguno de los requisitos siguientes:

- Estar desempleados, inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- No tener experiencia laboral o que ésta sea inferior a tres meses.
- Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3d.
- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.
- Ser personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

En contratos a tiempo parcial con vinculación formativa, se reduce la cuota empresarial a la Seguridad Social en un 75%-100%.

Características del contrato

- Por tiempo indefinido o de duración determinada.
- Jornada a tiempo parcial no superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Formación

Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato. La formación no será necesario que esté vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato.

Incentivos

Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100% por empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores o del 75% en empresas con plantilla igual o superior, durante un máximo de doce meses.

Este incentivo podrá ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del período de los doce primeros meses.

II.- LA RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD EN LOS DESPIDOS OBJETIVOS.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 28 de octubre, ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por un trabajador que demandó a su empresa por considerar que su despido objetivo era improcedente ya la misma había realizado múltiples contrataciones temporales, a través de una empresa de trabajo temporal, en fechas posteriores a su despido.

Los despidos objetivos necesitan, además, ser razonables en términos de gestión empresarial, reales y proporcionales.

Los hechos detallados de este caso son los siguientes: la demandada despidió al trabajador alegando causas económicas y organizativas y de producción. En concreto, se hacía referencia a "la necesidad de reestructuración de la compañía para adaptarse a la situación actual, y, a pesar del mayor volumen de facturación, la existencia de pérdidas en el año 2011 y en las cuentas provisionales del 2012". Se mencionaba también la existencia de un "expediente de extinción de 20 contratos de trabajo, que finalmente fue dejado sin efecto, acordando la amortización de puestos de trabajo concretos". En base a ello, se entendía que "el departamento del almacén de ferretería donde prestaba servicios el actor tenía un exceso de personal, debiendo prescindirse de su puesto".

El mismo día del despido del actor, la empresa procedió al despido de otros tres trabajadores.

El Juzgado de lo Social nº 1 de Granollers, dictó sentencia declarando la improcedencia del despido. Esta sentencia fue recurrida por la empresa ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que estimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y acordó su revocación, absolviendo a la demandada.

Tras esta sentencia, el trabajador interpuso el recurso de casación para la unificación de doctrina que ahora estamos comentando.

En su sentencia, el Tribunal Supremo considera que corresponde al órgano jurisdiccional comprobar si las causas, además de reales, tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y, además, si la medida es plausible o razonable en términos de gestión empresarial. Por consiguiente, compete a los órganos jurisdiccionales no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la medida acordada.

Se menciona el criterio ya establecido por esta misma sala, en sentencia de 21 de mayo de 2014 (recurso 249/2013), en la que se concluye que invocadas por la parte empresarial causas organizativas, la incorporación por parte de la empresa de nuevos trabajadores difícilmente permitiría justificar la necesidad de amortizar puestos de trabajo. Por ello, aun cuando no es dudoso aceptar la necesidad de una reorganización de los recursos humanos de la empresa, lo cierto es, que a falta de mayores precisiones que permitieran analizar la excepcionalidad de las mismas, las nuevas contrataciones resultan contradictorias con el despido y hace incoherente la alegada necesidad de extinción de contratos.

Para el tribunal, la falta de razonabilidad del caso analizado es palmaria, pues no estamos ante una contratación temporal, puntal y extraordinaria, como inopinadamente afirma la empresa en su escrito de impugnación; sino que, por el contrario, los hechos probados de base ponen de relieve que la actividad empresarial venía desarrollándose con mantenimiento constante de la contratación temporal, no sólo antes de los despidos, sino con posterioridad y sin que se indique que concurrieran situaciones excepcionales y puntuales.

Por todo lo expuesto, el Tribunal Supremo considera que la calificación del despido debió ser la de no ajustado a derecho, precisamente por falta de adecuada justificación de la concurrencia de causa válida, tal y como acertadamente había entendido el Juzgado de instancia.

III.- **MEDIDAS URGENTES DE CARÁCTER SOCIAL APROBADAS POR EL GOBIERNO.**

El Gobierno, mediante el Real Decreto-ley 3/2016, de 2 de diciembre, ha aprobado un paquete de medidas tributarias y de orden social dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y a la creación de empleo.

La falta de aprobación de una Ley de Presupuestos para el año 2017 determina la prórroga automática de los Presupuestos del ejercicio 2016 hasta la aprobación de los correspondientes al año próximo.

Ante esta situación y con objeto de asegurar la viabilidad del sistema de Seguridad Social ante su situación de déficit y la aplicación del principio de solidaridad, así como mejorar las condiciones generales de la economía y favorecer su competitividad, se han aprobado las siguientes medidas que incrementan de forma considerable tanto las bases de cotización como el salario mínimo interprofesional, con efectos a partir del 1 de enero de 2017:

Incremento del tope máximo y mínimo de la base de cotización de la Seguridad Social y del SMI para garantizar el sistema de Seguridad Social.

Aumento del tope máximo de las bases de cotización a la Seguridad Social

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 se incrementarán, a partir del 1 de enero de 2017, en un 3% respecto a las vigentes en el año 2016. Este aumento implica lo siguiente:

2016 se incrementarán en un 3% en aquellos regímenes que lo tengan establecido, de forma que:

-Tope y bases máximas mensuales pasan, de 3.642,00 a 3.751,26 euros.

-Tope y bases máximas diarias pasan, de 121,40 a 125,04 euros.

Aumento del Salario Mínimo Interprofesional

Se incrementará Salario Mínimo Interprofesional de 2016 en un 8%, de forma que:

-SMI Anual pasa de 9.172,80 a 9.906,62 euros.

-SMI mensual pasa de 655,20 a 707,62 euros.

-SMI diario pasa de 21,84 a 23,56 euros.

Aumento del tope mínimo de las bases de cotización a la Seguridad Social

El aumento del Salario Mínimo Interprofesional implica el aumento del tope mínimo de la base de cotización a la Seguridad Social ya que este se referencia a él tanto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que se prorroga como en la Orden de cotización.

Por este motivo, y según los grupos profesionales, las bases mínimas pasarán a ser:

-Grupo 1, Ingenieros y licenciados: De 1.067,40 a 1.152,79 euros/mes.

-Grupo 2, Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados: De 885,30 a 956,12 euros/mes.

-Grupo 3, Jefes Administrativos y de Taller: De 770,10 a 831,71 euros/mes.

-Grupos 4 a 7: De 764,40 a 825,55 euros/mes.

-Grupos 8 a 11: De 25,48 a 27,52 euros/día.

IV.- NULIDAD DEL DESPIDO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

Aunque este tema ya lo tratamos en nuestro boletín del pasado mes de septiembre, una reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) nos lleva a comentarlo, de nuevo.

El pasado 1 de diciembre de 2016, el TJUE dictó una sentencia (asunto Daouidi), cuyo objeto es la petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, en un caso de despido de un trabajador en situación de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

Nulidad del despido en caso de incapacidad temporal por producirse discriminación por discapacidad.

La materia analizada en la sentencia es el despido disciplinario de un trabajador que, con un contrato de carácter eventual que se prolongó durante doce meses, fue despedido semanas después de haber causado baja por incapacidad temporal derivada de un accidente laboral, estando en esta situación en el momento del despido.

La cuestión principal que plantea el magistrado del Juzgado Social 33 de Barcelona al TJUE, es la posible existencia de discriminación por discapacidad en el caso de ser despedido el trabajador por el solo hecho de estar en situación de incapacidad temporal.

De las cinco cuestiones prejudiciales planteadas al TJUE, cuatro se basan en la aplicación de distintos artículos de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

La quinta de las cuestiones planteadas por el juzgado, y que da lugar al análisis que hace el TJUE, se basa en si debe interpretarse la Directiva 2000/78 en el sentido de que *“el hecho de que una persona se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral, conlleva por sí solo, que la limitación de su capacidad se puede calificar de “duradera” con arreglo al concepto de discapacidad mencionado en esa Directiva”*.

En la sentencia comentada, el TJUE considera que para que una situación de Incapacidad Temporal sea encuadrable en el concepto de “discapacidad” de la Directiva:

1. No es suficiente que la duración sea incierta.
2. Es necesario que la situación de limitación funcional sea duradera, es decir, que remita “a largo plazo”.
3. Es necesario que los indicios, médicamente fundamentados, de que esta situación vaya a ser duradera estén ya presentes en la fecha en la que se adopta la decisión de despido contra el trabajador.

La sentencia del TJUE se basa en los conceptos de discapacidad y largo plazo, todo ello en relación con la citada Directiva, así como con la Convención de la ONU sobre la discapacidad. La falta de definición en la normativa laboral del concepto “a largo plazo” y en la Directiva comunitaria del concepto de “discapacidad” abre la posibilidad de que los juzgados puedan interpretar el sentido de estos conceptos, para lo que deberán comprobar si la limitación de la capacidad del trabajador tiene o no un carácter duradero, basándose en todos los elementos objetivos de que disponga (*“documentos y certificados del estado de la persona de acuerdo con los conocimientos y datos médicos actuales”*).

V.- CONVENIOS COLECTIVOS

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de noviembre y el 15 de diciembre de 2016.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Agencias de viajes	CC	BOE 21/11/2016
Ferralla	CC	BOE 25/11/2016
Contact Center	SE	BOE 05/12/2016

Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de noviembre y el 15 diciembre de 2016.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Construcción y obras públicas	CC	BOP 23/11/2016
	Pintura	CA	BOP 23/11/2016
Álava	Construcción y obra públicas	CA	BOTHA 25/11/2016
Alicante	Empresas distribuidores de gases licuados del petróleo	CC	BOP 18/11/2016
	Empresas distribuidores de gases licuados del petróleo	Cc	BOP 23/11/2016
Barcelona	Comercio del metal	CC	BOP 28/11/2016
	Construcción y obras públicas	CA	BOP 05/12/2016
	Transportes mecánicos de viajeros	CC	BOP 12/12/2016
Bizkaia	Construcción	CA	BOP 23/11/2016
	Ayuda a domicilio	AC	BOP 12/12/2016
Cáceres	Derivados del cemento	CA	BOP 15/12/2016
Cantabria	Comercio de la piel, cuero y calzado	CC	BOCA 17/11/2016
Castellón	Transporte de viajeros por carretera y urbanos	CC	BOP 26/11/2016
Cataluña	Limpieza de edificios y locales	CC	DOGC 16/11/2016
	Centros especiales de trabajadores disminuidos y /o sensoriales	RS	DOGC 29/11/2016
	Contact Center	AC	DOGC 29/11/2016
Cataluña	Talleres para personas con discapacidad intelectual.	CC	DOGC 26/10/2016
	Limpieza de edificios y locales	PR	DOGC 28/10/2016
	Agropecuario.	CC	DOGC 31/10/2016
Ciudad Real	Comercio textil	CC	BOP 22/11/2016
Córdoba	Hostelería	AC	BOP 12/12/2016
Girona	Transporte de viajeros por carretera	CC	BOP 30/11/2016
	Comercio en general	RS	BOP 09/12/2016

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Granada	Limpieza de edificios y locales de centros de instituciones no sanitarias	PR	BOP 29/11/2016
	Construcción y obra pública	RS	BOP 29/11/2016
Huesca	Carpinterías, ebanisterías, barnizados, carrocerías, tapicerías y similares	CA	BOP 16/11/2016
	Rematantes, aserradores, envases y cajas diversas	CA	BOP 16/11/2016
	Construcción y obras públicas	CA	BOP 22/11/2016
	Derivados del cemento	CA	BOP 22/11/2016
Illes Balears	Madrea y mueble	CA	BOP 17/11/2016
Jaén	Actividades agropecuarias	RS	BOP 30/11/2016
La Rioja	Edificación y obras públicas	CA	BOP 02/12/2016
Madrid	Comercio de muebles	CC	BOCM 26/11/2016
	Distribución de prensa y revists	CC	BOCM 26/11/2016
Murcia	Industrias pimentoneras	CC	BORM 14/12/2016
Navarra	Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos	CC	BOP 17/11/2016
Palencia	Comercio del metal	CE	BOP 23/11/2016
	Construcción y obras públicas	CA	BOP 25/11/2016
	Derivados del cemento	CA	BOP 28/11/2016
	Industria de la madera	CA	BOP 30/11/2016
Santa Cruz de Tenerife	Estibadores portuarios	CC	BOP 30/11/2016
Segovia	Construcción y obras públicas	CA	BOP 30/11/2016
Sevilla	Confitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno	AC	BOP 19/11/2016
	Lavanderías industriales de uso no doméstico	CC	BOP 02/12/2016
Tarragona	Industrias Siderometalúrgicas	CC	BOP 13/12/2016
Toledo	Construcción y obras públicas	CA	BOP 13/12/2016
	Derivados del cemento	CA	BOP 13/12/2016
Valencia	Fincas urbanas	EX	BOP 28/11/2016
	Empresas transitarias	CE	BOP 28/11/2016
	Oficinas y despachos	PR	BOP 29/11/2016
Valladolid	Industrias de la madera	CA	BOP 16/11/2016
	Construcción y obras públicas	CA	BOP 17/11/2016
Zamora	Vid, cervezas y bebidas alcohólicas	AC	BOP 23/11/2016
Zaragoza	Comercio de óptica	CC	BOP 15/12/2016

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****RS: Revisión salarial****SE: Sentencia**