

SUMARIO

1. REFORMA LABORAL.

2. CONVENIOS COLECTIVOS.

1. REFORMA LABORAL.

Tras un largo período de espera, en el que no se ha conseguido que los interlocutores sociales adopten un acuerdo sobre la reforma laboral, el Gobierno ha tomado la decisión de abordar la regulación de la actual legislación laboral, con el objetivo principal de contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española.

Las medidas adoptadas mediante el Real Decreto-ley 10/2010, están encaminadas a lograr los siguientes objetivos:

- Reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.
- Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna de las relaciones laborales y, en particular, fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.
- Favorecer el empleo de las personas desempleadas y de los jóvenes.
- Mejorar los mecanismos de intermediación laboral y regular la actuación de las empresas de trabajo temporal.

Es importante mencionar que las medidas adoptadas por el RDL 10/2010 puede que no sean las definitivas ya que, posiblemente, durante su tramitación parlamentaria se establezcan importantes modificaciones. Por ahora, dedicaremos las siguientes páginas a realizar un análisis sistemático de las novedades, incorporadas mediante esta norma, en nuestra legislación laboral.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

Contratos temporales por obra o servicio determinado

Establecimiento de un límite máximo de duración del contrato de tres años, ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo. La superación de este límite máximo, convierte el contrato en indefinido. Pese a la existencia de este nuevo límite, sigue siendo necesario justificar la existencia de una necesidad temporal para la realización de un contrato de estas características.

Encadenamiento de contratos

Se introducen modificaciones en la regulación de los límites al encadenamiento de contratos temporales. Recordemos que éstos se convierten en indefinidos cuando se ha prestado servicios durante un plazo superior a 24 meses en un período de 30 meses:

- El cómputo de los contratos encadenados incluirá los períodos trabajados para una misma empresa, en diferentes puestos de trabajo.
- Se aplicará el límite de encadenamiento de contratos temporales cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

Indemnización por finalización de contratos de duración determinada

Se aumentan las indemnizaciones por finalización del contrato de trabajo eventual o del contrato por obra o servicio determinado, en base a la siguiente escala:

Contratos celebrados	Días de salario por año de servicio
Hasta el 31/12/2011	8
A partir de 1/1/2012	9
A partir de 1/1/2013	10
A partir de 1/1/2014	11
A partir de 1/1/2015	12

Desde un punto de vista formal, el empresario deberá facilitar al trabajador, en los casos de sobrepasar los límites para los supuestos mencionados de contratación temporal, durante los 10 días siguientes a dicho cumplimiento, un documento que justifique su nueva condición de trabajador indefinido en la empresa.

Esta nueva regulación sólo es aplicable para los contratos suscritos a partir del 18 de junio, fecha de entrada en vigor de la norma analizada.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Definición legal de las causas de despido

Se modifica el régimen jurídico de los despidos colectivos y por causas objetivas, en particular, la regulación de la causalidad del despido por causas económicas. En este tipo de despidos se introducen los siguientes cambios:

- Supresión de la referencia expresa de que el despido es necesario para asegurar la viabilidad de la empresa.
- Exigencia a la empresa de que justifique los resultados negativos y acredite, mínimamente, la razonabilidad de la decisión extintiva basada en los mismos.

No se ha incorporado a la regulación legal ninguna referencia específica sobre lo que se consideran resultados negativos ni sobre el período temporal en el que debe persistir la situación negativa. Hasta el momento, la jurisprudencia no ha exigido que los despidos supongan la solución para superar la crisis económica, es suficiente con que los mismos contribuyan adecuada y razonablemente.

Por lo que se refiere a los despidos por causas técnicas, organizativas y de producción la nueva redacción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET) aclara las situaciones que pueden producir este tipo de despidos:

- Causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Causas organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y medios de trabajo del personal.
- Causas productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda, en los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Modificaciones formales y de procedimiento

Se han modificado los siguientes aspectos formales y de procedimiento en el despido objetivo por causas económicas:

- Eliminación de las referencias a la amortización del puesto de trabajo y unificación de las causas de los despidos individuales y colectivos.
- Se reduce el plazo del preaviso que debe concederse al trabajador despedido objetivamente a 15 días.
- Se reordenan los motivos que provocan la nulidad y la improcedencia del despido. Se establece, expresamente, que la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido. En cuanto a la nulidad del despido queda reservada para las extinciones motivadas por alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien si se hubiera producido una violación de los derechos fundamentales y

libertades públicas del trabajador, así como los despidos que vulneren los derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral familiar y los despidos objetivos declarados en fraude de ley, por superar los límites para ser considerados despidos colectivos.

CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se amplían los colectivos susceptibles de contratación mediante este tipo de contratos, incluyendo a:

- Desempleados que lleven al menos 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Desempleados que durante los dos años anteriores, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales, incluidos los formativos.
- Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente.
- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas que se contraten para prestar servicios en profesiones con menor índice de empleo femenino.
- Personas con discapacidad.
- Conversión de contratos temporales, incluidos los formativos, en indefinidos. Los realizados antes de la entrada en vigor de esta norma, podrán convertirse antes de que finalice el año. Los suscritos a partir del 18 de Junio, podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

Se prohíbe contratar bajo esta modalidad a las empresas que en los 6 meses anteriores (y no en 12, como sucedía actualmente) hubieran extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. Esta limitación afectará a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO ASUMIDAS POR EL FOGASA

En los contratos indefinidos, ordinarios o de fomento del empleo, celebrados con posterioridad al 18 de Junio, que se extingan por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 64 de la Ley 22/2003, Concursal, el FOGASA abonará una parte de la indemnización, 8 días de salario por año de servicio, siempre que el contrato haya durado más de un año, con

independencia del número de trabajadores de la empresa.

En las empresas de menos de 25 trabajadores, el FOGASA seguirá haciéndose cargo del 40% de la indemnización. Esta medida será aplicable hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de Capitalización, que se producirá en el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de la norma analizada.

INCENTIVOS A LA FLEXIBILIDAD INTERNA

Movilidad geográfica

En esta materia se establece el carácter improrrogable del plazo de consultas de 15 días en los supuestos de traslados colectivos.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Se introducen las siguientes modificaciones:

- 1ª.- Se establece, expresamente, un nuevo supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo: la “distribución del tiempo de trabajo”.
- 2ª.- Por lo que respecta a modificaciones sustanciales establecidas mediante convenio colectivo, se establece que por acuerdo de los representantes de los trabajadores y la empresa se podrán modificar las condiciones de empleo establecidas en los convenios colectivos de sector o empresariales. En estos casos, la concurrencia de causas justificativas se produce automáticamente.
- 3ª.- Para el caso de desacuerdo entre las partes, sea necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos por convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Pudiendo éstos establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación.

En ambos casos, cuando no exista podrá atribuirse a los sindicatos más representativos y representativos del sector a que pertenezca la empresa la representación de los trabajadores de la empresa cuando exista representación legal.

Descuelgues salariales

Las reformas introducidas pretenden favorecer la efectividad de los procedimientos de inaplicación salarial:

- 1ª.- Se establece que se podrá proceder a inaplicar el régimen salarial de los convenios colectivos cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación del mismo.
- 2ª.- Se establece un plazo máximo de 15 días, improrrogables, para llevar a cabo el período de consultas, si el convenio colectivo no incluyera la cláusula de descuelgue salarial.

- 3ª.-El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de la empresa, estableciendo, si desaparecen las causas que lo determinaron, una programación de la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo. En ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.
- 4ª.- En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación previstos en los convenios colectivos o acuerdos interprofesionales. También se fomenta la figura del sometimiento a arbitrajes vinculantes.
- 5ª.- En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, podrán atribuirse la representación a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa.

Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Se flexibiliza el tratamiento de esta figura tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social y se amplían los incentivos para trabajadores y empresarios por su utilización.

- 1ª.- Podrá llevarse a cabo una reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, mediante el mismo procedimiento de suspensión contractual por idénticas causas, entendiéndose a estos efectos por reducción de jornada “la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por 100 de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual”. Consecuentemente, se establece que existe desempleo será parcial cuando el trabajador ve reducida su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70%, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.
- 2ª.- Se aumenta hasta el 80% el derecho a bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando la empresa incluya medidas en los procedimientos de regulación de empleo tales como acciones formativas o cualquiera otra dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.
- 3ª.- El derecho de reposición de las prestaciones por desempleo se amplía a 180 días, en lugar de los 120 días actuales, en caso de que tras un período de desempleo por suspensión de contrato o reducción de jornada en expediente de regulación de empleo autorizado, se autorice la extinción del contrato en expediente de regulación o por resolución judicial en procedimiento concursal, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
- a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las

suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive.

- b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.

MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE JÓVENES Y DESEMPLEADOS

Se establece un programa de bonificaciones a la contratación indefinida en el que se definen de manera más selectiva los colectivos de trabajadores a los que se puede aplicar: jóvenes hasta 30 años con especiales problemas de empleabilidad y mayores de 45 años con una permanencia prolongada en el desempleo; junto a ello, se mantienen determinadas bonificaciones para la conversión de contratos formativos y de relevo en contratos indefinidos. Se mejoran, por otra parte, las cuantías de estas nuevas bonificaciones cuando la contratación se haga para mujeres. Se establece, por último, un horizonte temporal para su aplicación, hasta el 31 de diciembre de 2011, a cuyo término se realizará una rigurosa evaluación de sus resultados.

Por lo demás, se mantienen en su regulación actual las bonificaciones dirigidas a personas con discapacidad, constitución inicial de trabajadores autónomos, empresas de inserción, víctimas de violencia de género y, en particular, las que tienen como finalidad mantener la situación de actividad de los trabajadores mayores de 59 años.

COLECTIVO	CUANTIA DE LA BONIFICACION	DURACION DE LA BONIFICACION
Desempleados ente 16 y 30 años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad (inscritos como desempleados 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional).	800 euros anuales	3 años
Si se concierta con mujeres	1.000 euros anuales	3 años
Desempleados inscritos durante 12 meses y mayores de 45 años	1.200 euros anuales	3 años
Mujeres desempleadas inscritos durante 12 meses y mayores de 45 años	1.400 euros anuales	3 años

Transformaciones en indefinidos de contratos formativos, de relevo o anticipación de la edad de jubilación	500 euros anuales	3 años
Transformaciones en indefinidos de contratos formativos, de relevo o anticipación de la edad de jubilación suscritos con mujeres	700 euros anuales	3 años
Contratos formativos suscritos o prorrogados a partir del 18 de Junio de 2010	100% de la cuota empresarial	Vigencia del contrato

Se establecen nuevas reglas para la aplicación de estas bonificaciones: Las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, deben implicar un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.

Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el período de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho período por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el período de prueba.

Además, las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el período de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada. No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.

En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en el mes siguiente a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido, en los términos que se establezcan reglamentariamente. El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones, de acuerdo con lo dispuesto reglamentariamente.

CONTRATOS FORMATIVOS

Contrato para la formación

Se introducen modificaciones en la regulación de este tipo de contratos con objeto de hacerlos más atractivos para los jóvenes e incentivando su utilización por los empresarios a través de una bonificación total de las cotizaciones sociales. Se aprueban las siguientes modificaciones:

- a) Con carácter general el trabajador debe ser menor de 21 años. Sin embargo, hasta el 31 de diciembre de 2010, amplía a 24 años la edad máxima para poder ser contratado para la formación.
- b) La retribución nunca podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.
- c) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado, incluirá todas las contingencias, incluido el desempleo.
- d) Se establece que los convenios colectivos podrán fijar criterios y procedimientos tendentes a obtener la paridad de género en los beneficiarios de estos programas.
- e) Se regula la cotización por la contingencia de desempleo y la cuantía de la prestación.

Contrato de trabajo en prácticas

Se establecen las siguientes novedades:

- a) Se amplían los títulos que dan derecho a este tipo de contrato mediante los certificados de profesionalidad y nuevas titulaciones del proceso de Bolonia.
- b) Se amplía de 4 a 5 años el plazo posterior a la obtención del título durante el cual se puede realizar este tipo de contratos. En el caso de trabajadores con discapacidad, este plazo será de 6 años.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

2. CONVENIOS COLECTIVOS.

Convenio Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de mayo de 2010 y el 15 de junio de 2010.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Reforma Juvenil y Protección de Menores.	CC BOE	17/05/2010
Servicios Externos y Atención al Cliente en Empresas de Servicios Ferroviarios.	AC BOE	17/05/2010
Industrias de Pastas Alimenticias.	CE BOE	22/05/2010
Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.	CE BOE	24/05/2010
Sector de la Madera.	AC BOE	24/05/2010
Industrias Cárnicas.	RS BOE	25/05/2010
Productores de Obras Audiovisuales y los Actores que prestan servicios para las mismas.	RS BOE	25/05/2010
Industria del Calzado.	CC BOE	29/05/2010
Industria de la Producción Audiovisual (Técnicos).	AC BOE	31/05/2010
Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.	RS BOE	31/05/2010
Frío Industrial.	RS BOE	4/06/2010
Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.	RS BOE	7/06/2010
Empresas de Trabajo Temporal.	RS BOE	7/06/2010

Convenio Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de mayo de 2010 y el 15 junio de 2010.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Tintorerías, Lavanderías y Planchado de Ropa.	CC BOP	27/05/2010
	Comercio Mayorista de Frutas Varias, Hortalizas y Plátanos.	RS BOP	4/06/2010
Alicante	Comercio del Metal.	CC BOP	25/05/2010
	Oficinas de Farmacia.	CC BOP	25/05/2010
	Siderometalúrgica.	CE BOP	4/06/2010
	Transportes de Viajeros.	RS BOP	4/06/2010
	Empleados de Fincas Urbanas.	CC BOP	9/06/2010
Almería	Transporte de Mercancías por Carretera.	CE BOP	2/06/2010
Aragón	Monitores de Comedores Escolares.	CC BOA	26/05/2010
Asturias	Grúas Móviles Autopropulsadas.	RS BOPA	18/05/2010
	Fabricantes de Sidra.	CC BOPA	11/06/2010

Ávila	Faenas Agrícolas y Ganaderas.	CE	BOP	31/05/2010
Badajoz	Industrias de Panaderías.	RS	DOE	2/06/2010
	Calzado, Piel y Artículos de Viaje.	CC	BOP	3/06/2010
	Industrias de Panaderías.	CE	BOP	15/06/2010
Barcelona	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP	18/05/2010
	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOP	26/05/2010
Bizkaia	Piedra y Mármol.	CE	BOB	25/05/2010
	Ayuda a Domicilio.	RS	BOB	1/06/2010
	Intervención Social.	RS	BOB	1/06/2010
Burgos	Transportes por Carretera, Garajes y Aparcamientos.	CE	BOP	26/05/2010
	Industria Siderometalúrgica.	AC	BOP	31/05/2010
Cádiz	Pequeña y Mediana Industria del Metal.	CC	BOP	21/05/2010
	Hostelería.	CC	BOP	3/06/2010
	Actividades Conexas de Comercio de la Construcción tanto Mayorista y Exclusivista como Minorista.	CC	BOP	14/06/2010
	Comercio del Mueble.	CC	BOP	14/06/2010
Cantabria	Fabricación de Derivados del Cemento.	RS	BOC	17/05/2010
	Industrias Químicas.	CC	BOC	21/05/2010
	Fabricación, Venta y Distribución de Pan.	RS	BOC	4/06/2010
	Empleados de Fincas Urbanas.	RS	BOC	14/06/2010
Castellón	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOP	1/06/2010
	Plantas Envasadoras de Aguas.	CC	BOP	8/06/2010
Cast. y León	Actividades Forestales.	RS	BOCyL	26/05/2010
Cataluña	Cueros, Repujados, Marroquinería y Similares.	RS	DOGC	17/05/2010
	Clubs de Natación.	CC	DOGC	1/06/2010
	Laboratorios Fotográficos.	CC	DOGC	4/06/2010
	Clubs de Natación	RS	DOGC	4/06/2010
	Peluquerías, Centros de Estética y Belleza.	CC	DOGC	4/06/2010
	Industrias de Confección de Peletería.	RS	DOGC	7/06/2010
	Azafatos/as y Promotores/as de Venta.	RS	DOGC	9/06/2010
	Lavanderías Industriales.	RS	DOGC	9/06/2010
Ciudad Real	Madera y Corcho.	RS	BOP	17/05/2010
	Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo.	RS	BOP	19/05/2010
	Derivados del Cemento, Cales y Yesos.	RS	BOP	24/05/2010
Comunidad Valenciana	Derivados del Cemento.	RS	DOCV	4/06/2010
	Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia.	RS	DOCV	4/06/2010
Córdoba	Industrias del Aceite y sus Derivados.	AC	BOP	21/05/2010
	Transporte de Mercancías por Carretera.	RS	BOP	21/05/2010
	Derivados del Cemento.	CC	BOP	26/05/2010
	Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica.	AC	BOP	27/05/2010
Gipuzkoa	Instalaciones Polideportivas de Titularidad Pública.	CC	BOG	10/06/2010
Girona	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	21/05/2010
Granada	Industria de Panadería.	RS	BOP	8/06/2010
	Derivados del Cemento.	RS	BOP	15/06/2010

Huelva	Campo.	RS	BOP	25/05/2010
	Montaje.	RS	BOP	25/05/2010
	Industrias de Comercio de Alimentación.	RS	BOP	11/06/2010
Huesca	Pastelería, Bollería, Galletas, Repostería, Elaboración de Productos de Confeitería, de Chocolate, Platos Cocinados, Pastelería Salada y Heladería Artesanal.	CC	BOP	25/05/2010
Illes Balears	Comercio.	RS	BOIB	27/05/2010
La Rioja	Derivados del Cemento.	SE	BOP	12/05/2010
Lugo	Hostelería.	RS	BOP	4/06/2010
Lleida	Comercio al Detalle de Ópticas.	RS	BOP	29/05/2010
	Elaboración y Venta de Pastelería, Confeitería, Bollería y Repostería.	RS	BOP	29/05/2010
	Tintorerías y Lavanderías no Industriales.	AC	BOP	29/05/2010
Madrid	Industria, Servicios e Instalaciones del Metal.	RS	BOCM	19/05/2010
	Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo.	RS	BOCM	27/05/2010
	Transitarios.	RS	BOCM	28/05/2010
	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOCM	29/05/2010
	Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial.	RS	BOCM	29/05/2010
	Exhibición Cinematográfica.	RS	BOCM	31/05/2010
	Mercado de Valores.	CC	BOCM	31/05/2010
	Málaga	Pompas Fúnebres.	RS	BOP
Industrias Vinícolas.	RS	BOP	27/05/2010	
Clínicas y Sanatorios Privados.	RS	BOP	10/06/2010	
Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte y Despachos Centrales y Auxiliares y Almacenistas y Distribuidores.	RS	BOP	11/06/2010	
Murcia	Derivados del Cemento.	RS	BORM	25/05/2010
	Limpieza Pública Viaria.	CC	BORM	25/05/2010
Navarra	Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines.	RS	BON	19/05/2010
	Almacenistas de Alimentación.	CC	BON	7/06/2010
	Almacenistas de Alimentación.	RS	BON	7/06/2010
	Comercio de Ganadería.	RS	BON	7/06/2010
	Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos.	RS	BON	14/06/2010
Ourense	Siderometal y Talleres de Reparación de Vehículos.	CC	BOP	4/06/2010
Salamanca	Actividades de Agropecuarias.	CC	BOP	21/05/2010
Sevilla	Almacenistas y Detallistas de Alimentación.	RS	BOP	19/05/2010
	Hostelería.	CC	BOP	20/05/2010
	Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos.	CC	BOP	1/06/2010
	Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material	RS	BOP	5/06/2010

	Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina.			
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	12/06/2010
	Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo.	RS	BOP	14/06/2010
Tarragona	Detallistas de la Alimentación.	RS	BOP	29/05/2010
	Panaderías.	CC	BOP	29/05/2010
Toledo	Aceites y Derivados.	RS	BOP	21/05/2010
	Industrias Vinícolas.	CC	BOP	26/05/2010
	Comercio de Alimentación.	CC	BOP	8/06/2010
Valencia	Tintorerías y Lavanderías.	CE	BOP	20/05/2010
	Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano, S.A. y otras Empresas de G.L.P. Envasado.	CC	BOP	21/05/2010
	Comercio de Construcción.	RS	BOP	25/05/2010
	Panadería.	CE	BOP	28/05/2010
Valladolid	Oficinas y Despachos.	RS	BOP	27/05/2010
	Peluquerías y Salones de Belleza.	RS	BOP	11/06/2010
Zaragoza	Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado.	RS	BOP	31/05/2010
	Forjados y Hormigones.	RS	BOP	12/06/2010

AC: Acuerdo **CA: Calendario laboral** **CC: Convenio Colectivo** **CE: Corrección de errores**
DE: Denuncia **ED: Edicto** **EX: Extensión** **IM: Impugnación** **LA: Laudo**
NU: Nulidad **PA: Pacto** **RE: Resolución** **RS: Revisión salarial** **SE: Sentencia**