



## **SUMARIO**

- 1. PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA EL PERÍODO 2018-2020.**
- 2. NOVEDADES EN EL SISTEMA RED.**
- 3. INCREMENTO DE LAS RECLAMACIONES DE NULIDAD EN LOS DESPIDOS.**
- 4. FECHA DE INICIO DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS.**
- 5. DESPIDO OBJETIVO POR ABSENTISMO.**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS.**

### **1. PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA EL PERÍODO 2018-2020.**

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 6 de abril de 2018, adoptó un Acuerdo por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020, con la doble finalidad de reforzar la Inspección y estructurar las actuaciones inspectoras de forma concreta y evaluable.

El Plan contempla las prioridades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la presente legislatura, con actuaciones para reforzar el control de la contratación temporal injustificada, de la contratación a tiempo parcial y de los contratos formativos. Además, incluye medidas dirigidas al refuerzo de la sostenibilidad y suficiencia del Sistema de la Seguridad Social, la inserción e integración de los inmigrantes vinculada al empleo y presta especial atención a los retos derivados de las nuevas formas de organización empresarial y a la actuación de la Inspección en materia de igualdad y no discriminación, potenciando la supervisión de la brecha salarial y de la negociación colectiva para evitar cláusulas discriminatorias.

Otras líneas de actuación previstas en el Plan Estratégico son el mayor control de las horas trabajadas y del tiempo de trabajo, el refuerzo de actuaciones en relación con subcontratas y empresas multiservicio, la puesta en marcha de nuevas unidades de Inspección especializadas en prevención de riesgos laborales, la supervisión de la economía de plataformas y actuaciones específicas en relación con falsos autónomos, becarios y prácticas no laborales y formación para el empleo.



Esta nueva estrategia de la Inspección incide en aquellos aspectos que han dado buenos resultados en los últimos años y que se han convertido en elementos vertebradores de la propia institución: la inversión en capital humano, el fortalecimiento del marco institucional y el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Así, el Plan contempla diversas actuaciones para dotarse de unos recursos humanos suficientes en número, altamente cualificados y especializados en materias concretas. En este sentido, se prevé la continuación de los esfuerzos por mejorar la dotación de las plantillas, el despliegue de los nuevos Subinspectores Laborales de la Escala de Seguridad y Salud en el Trabajo y la potenciación de la Escuela de Inspección.

Igualmente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha hecho una apuesta decidida por la utilización de nuevas tecnologías como medio para aumentar su eficacia. El refuerzo de la cooperación administrativa permite un mayor intercambio de datos y de información y la utilización de tecnología de grandes bases de datos (Big Data) y de herramientas avanzadas de evaluación y gestión inspectora, favoreciendo una mejor planificación de la actividad inspectora, mayor eficacia y mejores resultados.

## **INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE LUCHA CONTRA EL EMPLEO IRREGULAR Y EL FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL**

El nuevo Plan incluye una evaluación del Plan de Lucha contra el Fraude, aprobado por el Consejo de Ministros en 2012. Desde 2012 y hasta el pasado mes de febrero de 2018 se han aflorado 519.056 empleos irregulares, que eran empleos sin derechos; se han detectado más de 7.029 empresas ficticias sin actividad real, creadas con el único objeto de facilitar el acceso indebido a prestaciones; y se ha logrado la conversión de más de más de 359.191 contratos indebidamente temporales en contratos indefinidos. El impacto económico global estimado es de 21.198 millones de euros.

## **2. NOVEDADES EN EL SISTEMA RED.**

Se anuncian futuras mejoras en los campos de identificación de supuestos de trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta, de trabajadores excluidos de determinadas contingencias o prestaciones, así como en las altas de los trabajadores que vengan de grupos de empresa. También recuerdan la obligatoriedad de remitir mediante SISTEMA RED los certificados de empresas para prestaciones por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y para las reducciones de jornada de trabajo de los progenitores, adoptantes o acogedores, a efectos de la tramitación de la prestación de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

### **IDENTIFICACIÓN DE SUPUESTOS DE TRABAJO CONCENTRADO EN PERÍODOS INFERIORES A LOS DE ALTA**

En el artículo 65.3 del RD 2064/1995, Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros recursos del sistema de la Seguridad Social, así como en el artículo 40 OC/2018, se establece respecto de los trabajadores con contrato a tiempo parcial -no es aplicación a los trabajadores fijos-discontinuos -, que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados períodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate, en esos períodos de trabajo concentrado, existiendo períodos de inactividad superiores al mensual, que además de permanecer en alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda.



A partir del 1 de julio de 2018, se implantará nuevas funcionalidades para recoger y poder identificar mejor estas altas y variaciones de datos del ámbito de afiliación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

### **IDENTIFICACIÓN DE TRABAJADORES EXCLUIDOS DE DETERMINADAS CONTINGENCIAS O PRESTACIONES**

También se anuncian novedades, que se implantarán próximamente, para simplificar los procedimientos de liquidación de cuotas respecto de los trabajadores por cuenta ajena y asimilados a éstos –como, por ejemplo, la identificación de los trabajadores a los que se les excluye de ciertas contingencias profesionales-, donde se identifican las exclusiones de cotización de contingencias o prestaciones aplicables a determinados trabajadores en el mismo registro de alta de éstos.

### **GRUPO DE EMPRESAS**

Se incorpora un nuevo campo "FECHA INICIO CONTRATO" en el alta de los trabajadores que vengan de grupos de empresa, de acuerdo con las directrices del artículo 8.3 de la Ley 43/2006, en relación al mantenimiento de beneficios en la cotización respecto de alta de trabajadores contratados sin solución de continuidad dentro del mismo grupo de empresas. Para ello la empresa deberá ponerse a disposición de la Administración de la Seguridad Social que corresponda la documentación que acredite la integración en el grupo de empresas de que se trate.

### **TRABAJADORES RELEVISTAS DE JUBILADOS PARCIALES: BASE DE COTIZACIÓN**

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha establecido, respecto de los trabajadores relevistas contratados a tiempo parcial, que para las cuotas devengadas a partir del 1 de abril de 2018 la base de cotización de los citados trabajadores deberá ajustarse a lo establecido en el art. 215.e LGSS 2015, sin disminución de dicha base de cotización en proporción a la jornada de trabajo efectivamente realizada.

### **COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA DEL CERTIFICADO DE EMPRESA PARA DETERMINADAS PRESTACIONES Y PARA ALGUNAS REDUCCIONES DE JORNADA DE TRABAJO**

Desde el 1 de abril de 2018 es obligatorio remitir mediante SISTEMA RED los certificados de empresas para prestaciones por maternidad, paternidad y desde el 1 de enero de 2019, para prestaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y para las reducciones de jornada de trabajo de los progenitores, adoptantes o acogedores, a efectos de la tramitación de la prestación de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

## **3. INCREMENTO DE LAS RECLAMACIONES DE NULIDAD EN LOS DESPIDOS.**

En los últimos tiempos se ha producido un considerable aumento de las demandas interpuestas por los trabajadores reclamando la nulidad de su despido. En nuestro boletín del pasado mes de septiembre ya abordamos esta cuestión.

Concretamente, el caso analizado entonces, fue la sentencia dictada el 23 de diciembre de 2016 por el Juzgado de lo Social 33 de Barcelona. Este juzgado estimó íntegramente la demanda interpuesta por el trabajador, declarando la nulidad del despido por constituir una discriminación por razón de discapacidad y condenó a la empresa a la readmisión inmediata del trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo y al pago de los salarios de tramitación correspondientes y de una indemnización por daños morales y materiales.



El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña revocó la Sentencia anterior por medio de otra de fecha 12 de junio de 2017, en la que declaró que la situación de incapacidad temporal en la que se encontraba el trabajador cuando fue despedido, al margen de cuál fuera la intencionalidad de la empresa, solo permitía calificarla de despido improcedente, pues no se trataba de un supuesto en el que el factor enfermedad pudiera ser equivalente a un elemento de segregación, habiendo transcurrido apenas un mes y medio desde que sufrió el accidente de trabajo, sino en la pura e inevitable repercusión negativa que toda enfermedad tiene en el rendimiento laboral.

Otra reciente sentencia del TSJ de Andalucía, del pasado 5 de abril, considera que en atención a la doctrina comunitaria (asuntos C-335/11 y C-337/11, HK Danmark; y C-395/15, Daouidi), ya no existe separación entre enfermedad y discapacidad, lo que implica que a efectos del enjuiciamiento de estos casos lo esencial es la determinación de si la duración de las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales son lo suficientemente prolongadas como para entender que pueden quedar subsumidas en el concepto de discapacidad y sin que sea, tal y como establece el Tribunal Supremo, necesaria una declaración administrativa que dictamine la discapacidad.

El TJUE en la sentencia del caso Danmark, adopta una definición funcional del concepto de discapacidad, a partir de los elementos que contiene esa definición, y así se nos dice que:

- a) Debe entenderse como referido a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.
- b) Debe entenderse en el sentido de que no solo abarca la imposibilidad de ejercer una actividad profesional, sino también una dificultad para el ejercicio de esta. Una interpretación distinta será incompatible con el objetivo de esa Directiva, que pretende, en particular, que una persona con discapacidades pueda acceder a un empleo o ejercerlo o tomar parte en él.
- c) Es indiferente la causa de la discapacidad. La Directiva 2000/78 comprende las discapacidades de nacimiento, debidas a accidentes o las causadas por una enfermedad.

Por su parte, la Sala de lo Social del TSJ Andalucía, establece en la citada sentencia una serie de criterios a efectos de determinar si la decisión empresarial de despido puede considerarse nula por discriminatoria cuando afecte a un trabajador de baja por incapacidad temporal:

- a) El momento del acto presuntamente discriminatorio, en este caso la fecha del despido, es el único momento que se puede tener en cuenta y no el estado que presentaba el recurrente en el momento en que se celebró el juicio.
- b) Por lo que respecta a la incapacidad del trabajador, su duración incierta no significa, por sí sola, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de duradera. Del mismo modo, el carácter temporal de una incapacidad no puede excluir la calificación de la limitación de su capacidad como duradera.
- c) Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es duradera figuran, en particular, el que, en la fecha del despido, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.
- d) Por último, a criterio de la Sala, carece de relevancia que el empresario tome la decisión sin saber, o eventualmente teniendo una percepción errónea, sobre el verdadero carácter duradero o no de la limitación padecida por el trabajador en la fecha del despido.

En el caso concreto, el TSJ Andalucía confirma la sentencia recurrida por el trabajador, considerando que una dolencia que a la fecha del despido le restaban 60 días para la curación y alta no puede equipararse a la discapacidad.



#### **4. FECHA DE INICIO DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS.**

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), mediante sentencia de fecha 13 de febrero de 2018, ha resuelto el recurso de casación interpuesto por diferentes sindicatos contra la sentencia dictada en proceso de conflicto colectivo por la Audiencia Nacional.

La cuestión analizada consiste en interpretar el artículo 28.1 del Convenio Colectivo Estatal de Contact Centers sobre permisos retribuidos. Más concretamente se cuestiona cual debe ser el día inicial para el disfrute de esos días de permiso.

En la demanda se pidió que se declarara que el cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de un familiar, se iniciara el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable. Esta pretensión ha sido denegada por la sentencia de la Audiencia Nacional contra la que se interpone el presente recurso.

El único motivo del recurso alega la infracción del artículo 37.3.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores (ET) en relación con el artículo 28.1, apartados a), b) y d), del Convenio colectivo Estatal del Sector de Contact Center.

Según la sentencia la rúbrica del precepto convencional "*permisos retribuidos*" nos muestra que los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja, lo que corrobora el primer párrafo del artículo interpretado al decir "*Los trabajadores... podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución...*", ausencia que, según ese tenor literal, carece de relevancia cuando se produce en día feriado.

Este criterio es corroborado por el artículo 37.3 del ET que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que "*el trabajador... podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración*" en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta.

Por tanto, si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga. Esta afirmación no queda desvirtuada por la expresión del Convenio Colectivo que dice "*y desde que ocurra el hecho causante*", por cuanto la misma indica que el permiso sólo puede disfrutarse a partir del hecho causante y no antes. Por ello, el día inicial debe coincidir con un día laborable: el primero que siga al feriado en el que se produjo el hecho causante.

Concluyen los fundamentos de derecho de la sentencia, reiterando que es el convenio colectivo de aplicación quien en cada caso regula las condiciones para el disfrute de los permisos retribuidos que mejora los que establece el artículo 37.3 del ET, pudiendo fijar en cada caso la fecha de inicio y duración del mismo. Por lo que se refiere al día inicial de disfrute de los permisos que aquí nos ocupan debe entenderse que como el convenio habla de "*ausentarse del trabajo con derecho a retribución*" el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso, pues el convenio no dice otra cosa, ya que solo indica que el derecho puede disfrutarse sólo "*desde que ocurra el hecho causante*".



## 5. DESPIDO OBJETIVO POR ABSENTISMO.

La Sala de lo Social del TS ha resuelto el recurso de casación para la unificación de doctrina, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 1 de diciembre de 2015 (rec. 4145/2015), en la que consta que el trabajador demandante fue despedido por la empresa que recibía sus servicios laborales debido a causas objetivas del artículo 52.d) ET, siendo la cuestión suscitada la fijación del *dies ad quem* para el cómputo del periodo de los 12 meses en que se ha producir el índice de absentismo del 5%.

El trabajador causó bajas médicas por contingencias comunes desde el 18 de noviembre al 2 de diciembre de 2013 y desde el 3 al 17 de enero de 2014, siendo despedido el día 14/02/2014 por faltas de asistencia al trabajo del citado artículo 52.d) ET.

Señala la sentencia recurrida que aplicando el periodo temporal de 18/11/2013 al 17/01/2014, el actor debía trabajar un total de 43 días, y faltó al trabajo 18, lo cual supone un 41,86% de sus jornadas, y tomando como referencia el periodo 18/01/2013 al 17/01/2014, teniendo en cuenta que tendría que haber trabajado 225 días, estas 18 jornadas en las que faltó representan un 8% del total.

La sentencia recurrida confirma la dictada en la instancia por el Juzgado de lo Social núm. 3 de los de Barcelona de 15 de octubre de 2014 (autos 184/2014), que declaró la improcedencia del despido por entender que el día a partir del cual debe computarse hacia atrás el plazo de los 12 meses del artículo 52.d) ET debe realizarse desde el 18/11/2013, no alcanzando en ese periodo el 5% de las faltas de asistencia. La sentencia argumenta que los periodos de incapacidad temporal computados para el periodo corto de los 2 meses no deben computarse también para el largo, porque de ser así se infringiría el *principio non bis in ídem*.

La empresa demandada, disconforme con esta resolución, interpuso el recurso de casación para la unificación de doctrina que ahora analizamos.

La cuestión litigiosa queda centrada en determinar el periodo computable a efectos de establecer si se cumple el requisito de que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles a que se refiere el segundo requisito del precepto referido al periodo largo de los 12 meses anteriores, y en concreto si se han de computar los 2 meses del periodo corto; es decir, cual es el día a partir del cual debe computarse hacia atrás el plazo de los 12 meses, si desde la fecha que se toma como referencia en la comunicación al trabajador el 17 de enero de 2014, o en su caso desde los 12 meses anteriores a la fecha del despido.

Para el Alto Tribunal, considera que el recurso debe estimarse y conforme al artículo 52.d) del ET, procede el despido objetivo *"por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de su periodo de doce meses"*.

El *dies ad quem* para el cómputo del plazo de doce meses, será la fecha del despido que es la que determina en todo caso la normativa de aplicación al mismo.

El precepto establece dos periodos computables: El primero respecto a las ausencias laborales de las jornadas hábiles considerando los dos meses de los cuales debe haber un 20% de faltas de asistencia; y el otro, el de los doce meses, de los cuales debe haber un 5% de faltas de asistencia; éste último es el discutido en el presente recurso.

El otro supuesto que refiere la norma mide las ausencias de las jornadas hábiles durante el periodo de cuatro meses, en las que tiene que haber un 25% de faltas de asistencia; supuesto éste que tampoco se discute en el presente recurso.



Pues bien, el primer plazo de dos meses o cuatro según el caso, y el segundo plazo -que es el discutido- de doce meses, es claro que han de coincidir en un único periodo de doce meses, aunque el criterio para su cómputo sea distinto respecto al primero en función de las bajas computables que hubieren tenido lugar. La diferencia entre ambos periodos radica exclusivamente en el volumen de ausencias que podrá variar según se produzcan en meses consecutivos o discontinuos, pero no va a variar respecto a los meses totales de ausencias computables, que son comunes de doce meses.

## **6. CONVENIOS COLECTIVOS.**

### **CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO Y EL 15 DE ABRIL DE 2018.**

<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Gestorías administrativas.	RS	BOE 22/03/2018
Industrias de pastas alimenticias.	RS	BOE 23/03/2018
Industrias de alimentos compuestos para animales.	RS	BOE 28/03/2018
Empresas de gestión y mediación inmobiliaria.	RS	BOE 4/04/2018
Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.	RS	BOE 4/04/2018
Industrias de elaboración del arroz.	RS	BOE 4/04/2018
Cajas y entidades financieras de ahorro.	CC	BOE 10/04/2018
Desinfección, desinsectación y desratización.	CC	BOE 10/04/2018
Notarios y personal empleado.	RS	BOE 10/04/2018
Comercio de papel y artes gráficas.	CE	BOE 14/04/2018





**CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE FEBRERO Y EL 15 DE MARZO DE 2018.**

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>		<b>Boletín</b>
A Coruña	Comercio vario.	AT	BOP	19/03/2018
	Industrias de carpintería y ebanistería.	CA	BOP	19/03/2018
	Agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito.	CE	BOP	21/03/2018
	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP	27/03/2018
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	3/04/2018
Álava	Limpiezas de edificios y locales.	CC	BOTHA	6/04/2018
Albacete	Industrias de panadería.	CC	BOP	23/03/2018
	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP	26/03/2018
Alicante	Comercio del Metal.	RS	BOP	26/03/2018
	Mármoles, piedras y granitos.	CC	BOP	5/04/2018
	Industrias Transformadoras de materias plásticas.	RS	BOP	9/04/2018
Andalucía	Derivados del cemento.	AC	BOJA	21/03/2018
Asturias	Escuelas infantiles.	AC	BOPA	26/03/2018
	Obradores de confiterías.	CC	BOPA	4/04/2018
Ávila	Comercio.	CC	BOP	16/03/2018
Badajoz	Comercio del metal.	AT	DOE	3/04/2018
	Construcción y Obras Públicas.	CE	DOE	5/04/2018
	Construcción y Obras Públicas.	RS	DOE	10/04/2018
Barcelona	Comercio de materiales de construcción.	RS	BOP	20/03/2018
	Exhibición cinematográfica.	RS	BOP	20/03/2018
	Industrias del aceite y sus derivados.	RS	BOP	20/03/2018
	Servicios funerarios y gestión de cementerios.	RS	BOP	23/03/2018
Bizkaia	Construcción.	PR	BOB	3/04/2018
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOB	11/04/2018
Burgos	Derivados del cemento.	CC	BOP	4/04/2018
Cádiz	Agencias distribuidoras de butano.	CC	BOP	27/03/2018
Cantabria	Hostelería.	AC	BOCA	26/03/2018
	Juego de bingo.	AC	BOCA	26/03/2018
Cataluña	Hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental.	AC	DOGC	23/03/2018
	Puertos y dársenas deportivas.	RS	DOGC	23/03/2018
	Comercio del vidrio, loza, cerámica y similares.	AC	DOGC	26/03/2018
	Industria metalográfica.	RS	DOGC	26/03/2018
	Industria de hostelería y turismo.	CC	DOGC	29/03/2018
Ciudad Real	Pastelería, confitería, bollería y repostería.	CC	BOP	27/03/2018
Comunidad Valenciana	Estaciones de servicio.	RS	DOCV	5/04/2018
Córdoba	Distribuidoras de energía eléctrica.	CC	BOP	13/04/2018
Cuenca	Industrias expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores.	CC	BOP	6/04/2018
Galicia	Salones de peluquería de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza.	CC	DOGA	19/03/2018
	Instalaciones deportivas y gimnasios.	SE	DOGA	26/03/2018





	Residencias privadas de la tercera edad.	CC	DOGA	11/04/2018
Granada	Transporte interurbano de viajeros por carretera.	CC	BOP	16/03/2018
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	13/04/2018
Huesca	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	27/03/2018
Illes Balears	Alquiler de vehículos sin conductor.	CC	BOIB	17/03/2018
Las Palmas	Siderometalúrgica.	CC	BOP	13/04/2018
León	Limpieza pública, saneamiento urbano, riego, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado.	CC	BOP	22/03/2018
Madrid	Oficinas y despachos.	RS	BOCM	16/03/2018
	Torrefactores del café y fabricantes de sucedáneos.	CC	BOCM	19/03/2018
	Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte.	CC	BOCM	24/03/2018
	Comercio de Óptica al Detall y Talleres Anejos.	RS	BOCM	7/04/2018
	Industria y comercio de aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas.	CC	BOCM	7/04/2018
	Industrias de chocolates, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grajeados.	EX	BOCM	9/04/2018
Murcia	Sector agrícola, forestal y pecuario.	CC	BORM	16/03/2018
	Detallistas, Supermercados y Autoservicios.	AC	BORM	24/03/2018
Ourense	Comercio de materiales para la construcción y saneamiento.	RS	BOP	28/03/2018
País Vasco	Producción audiovisual.	AC	BOPV	4/04/2018
			BOPV	24/03/2018
			BOPV	6/03/2018
Palencia	Hostelería.	AT	BOP	16/03/2018
	Transportes de mercancías por carretera.	AT	BOP	21/03/2018
	Hostelería.	CE	BOP	23/03/2018
	Servicios Sanitarios y Sociosanitarios privados.	CC	BOP	26/03/2018
	Comercio del Metal.	CE	BOP	2/04/2018
	Transportes de mercancías por carretera.	RS	BOP	4/04/2018
	Servicios Sanitarios y Sociosanitarios privados.	CE	BOP	11/04/2018
Pontevedra	Industrias del metal sin convenio propio.	CE	BOP	22/03/2018
	Industrias del metal sin convenio propio.	RS	BOP	23/03/2018
	Agencias marítimas, consignatarias, estibadoras de buques y actividades afines.	RS	BOP	26/03/2018
Salamanca	Oficinas y despachos.	CC	BOP	10/04/2018
Santa Cruz	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	16/03/2018
Tenerife	Siderometalurgia e instalaciones eléctricas.	RS	BOP	19/03/2018
	Construcción y obras públicas.	CE	BOP	28/03/2018
	Comercio del Mueble.	CC	BOP	30/03/2018
	Comercio Textil, Calzado y Piel.	RS	BOP	30/03/2018
	Bazares.	RS	BOP	11/04/2018
Sevilla	Confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrone.	CC	BOP	23/03/2018
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	9/04/2018
	Sector de ayuda a domicilio.	CC	BOP	10/04/2018
Soria	Clínicas y consultas de odontología y estomatología.	CC	BOP	16/03/2018
Tarragona	Industrias vinícolas.	RS	BOP	23/03/2018
Toledo	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	16/03/2018



Valencia	Empresas navieras, consignatarias de buques y empresas estibadoras.	CC	BOP	16/03/2018
	Juego del Bingo.	CC	BOP	16/03/2018
	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP	4/04/2018
Zaragoza	Industria siderometalúrgica.	RS	BOP	16/03/2018
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	17/03/2018
	Transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística.	CC	BOP	24/03/2018
	Industrias de la madera.	RS	BOP	26/03/2018

**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**