



SUMARIO

- 1. DESPIDOS COLECTIVOS EN EMPRESAS QUE FORMEN PARTE DE UN GRUPO.**
- 2. SUBROGACIÓN EMPRESARIAL.**
- 3. MODIFICACIONES EN EL RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**
- 4. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS VALES DE COMIDA.**
- 5. CONSULTA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO: CONTRATO DE INTERINIDAD.**
- 6. DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES.**
- 7. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. DESPIDOS COLECTIVOS EN EMPRESAS QUE FORMEN PARTE DE UN GRUPO.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo (TS), en sentencia del pasado 25 de septiembre, ha desestimado el recurso de casación interpuesto contra la sentencia 1691/2017, de 7 de junio, del TSJ Andalucía que consideró ajustado a derecho el despido colectivo realizado.

Uno de los motivos del recurso presentado, es la selección de los trabajadores afectados por el despido ya que la empresa llevó a cabo dicha selección mediante un programa informático (denominado Skill Competence Matrix) que se basó en la valoración de las competencias de los trabajadores. Dicho programa era conocido por la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), no solo por estar en el servidor de la empresa, accesible para toda la plantilla, sino porque así se desprende de las reuniones de la comisión negociadora, por lo que no cabe considerar nulo el despido colectivo por ausencia absoluta de información sobre los criterios de selección. La Sala considera adecuada el uso del programa informático, no considerando válido el motivo del recurso.

Para el TS, tampoco puede hablarse de mala fe negocial, ya que no ha quedado acreditado, en modo alguno, que la empresa tuviese ya designados a los trabajadores afectados antes del inicio del periodo de consultas o durante el mismo. Es verdad que no aportó la información solicitada por la RLT acerca de las horas ordinarias y extraordinarias, pero de tal hecho no puede derivarse tampoco la mala fe negocial que se imputa. Primero, porque la empresa explicó su negativa, señalando la imposibilidad de ofrecer esa información por carecer de la herramienta ofimática necesaria. Segundo, porque tal información no es exigida, ni por el ET, ni por el Reglamento de despidos colectivos.



Con respecto a la documentación económica, el TS considera que cuando la empresa que inicia el procedimiento de despido colectivo forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

El incumplimiento de la aportación de esta documentación (aunque sea por error) supone la nulidad del despido, aunque la concurrencia de esta causa de nulidad no debe extenderse sobre el despido en su conjunto, operando solo por cuanto respecta a la causa económica. Puesto que en el caso analizado queda acreditada la concurrencia de causas productivas, no desvirtuadas por el recurso, queda incólume el carácter ajustado a derecho del despido enjuiciado, concurriendo asimismo la proporcionalidad o conexión funcional razonable entre la entidad de los problemas afrontados (disminución de pedidos relevante por parte del único cliente de la empresa) y el número de extinciones contractuales, cercano al aceptado por la RLT en una de las reuniones negociadoras. Sala General.

2. SUBROGACIÓN EMPRESARIAL.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia del 27 de septiembre de 2018, ha asumido la doctrina de la sentencia del pasado 11 de julio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en relación con la responsabilidad solidaria de la nueva empresa contratista respecto a las deudas salariales contraídas por la saliente con sus trabajadores, cuando la subrogación empresarial se produce por imperativo convencional.

Hasta ahora, se admitía la validez de la regulación convencional conforme a la cual puede existir una subrogación empresarial que no posea el régimen legal sino el negociado por los agentes sociales. Con la sentencia del TJUE se considera que, aunque la subrogación de plantilla sea consecuencia de lo previsto en el convenio colectivo, este hecho no afecta al modo en que deba resolverse el problema. En sectores donde la mano de obra constituye el elemento principal de la actividad empresarial es posible que el conjunto de personas adscritas a la actividad equivalga a la unidad económica cuyo cambio de titularidad activa la subrogación.

Para la Sala, el solo hecho de que la subrogación de plantilla sea consecuencia de lo previsto en el convenio colectivo no afecta a la responsabilidad solidaria que no queda relegada solo porque el Convenio en cuestión así lo disponga. Partiendo de que siempre que haya transmisión de un conjunto de medios organizados impera el régimen legal de transmisión y subrogación laboral, debe considerarse ilegal el convenio que lo desconozca.

En la medida en que la aplicación de lo previsto en el convenio colectivo comporta una sucesión de plantilla, subsumible en el art. 44 ET, la nueva contratista debe responder solidariamente del pago de las deudas salariales contraídas por su antecesora.

Para el TS existe transmisión de empresa encuadrable en el art. 44 ET si la sucesión de contratistas va acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las empresas saliente y entrante. En actividades donde la mano de obra constituye un factor esencial, la asunción de una parte relevante del personal adscrito a la contrata activa la aplicación del citado artículo.



Hasta ahora, la doctrina del TS venía admitiendo la validez de la regulación convencional conforme a la cual puede existir una subrogación empresarial que no posea el régimen jurídico de la prototípica (o legal) sino el negociado por los agentes sociales. Con la nueva interpretación, hemos de tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) La exclusión del régimen subrogatorio común (art. 44 ET) por parte del convenio colectivo únicamente es válida cuando no se transmite una unidad productiva con autonomía funcional.
- b) El convenio colectivo puede mejorar la regulación del ET y de la Directiva 2001/23/CE, no preterirla o empeorarla. Las previsiones convencionales solo rigen "siempre y cuando no conculquen ningún precepto de Derecho necesario".
- c) Cuando el convenio obliga a la asunción de la plantilla preexistente en supuestos adicionales a los legales, aunque materialmente haya una "sucesión de plantilla" no debe acudir a la regulación común, puesto que lo pactado opera como mejora de las previsiones heterónomas.
- d) Siempre que haya transmisión de medios materiales o infraestructura productiva lo que procede es aplicar el régimen general de la transmisión de empresa con subrogación laboral.

3. MODIFICACIONES EN EL RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El Gobierno y las organizaciones de autónomos ATA, UPTA y CEAT, en una celebrada recientemente, han acordado que la base mínima de cotización de los trabajadores autónomos subirá un 1,25% a partir del 1 de enero de 2019, hasta los 944,35 euros al mes, y el tipo de cotización será del 30%, con lo que los autónomos personas físicas tendrán que pagar 5,36 euros más al mes de lo que pagan actualmente, aunque a cambio recibirán una mayor protección.

Por tanto, en 2019, los trabajadores autónomos que coticen por base mínima pagarán mensualmente 283,30 euros. En el caso de los autónomos societarios, la base mínima subirá el próximo año hasta los 1.214,08 euros mensuales. Pagarán 364,22 euros al mes, lo que supone 6,89 euros mensuales más que en 2018.

El texto acordado dista bastante de las propuestas que puso el Ejecutivo sobre la mesa, que implicaban subidas en la cotización mínima de los autónomos de entre 22 y 40 euros al mes.

Para acomodar la subida de tipos y bases, se ha pactado incrementar el tipo de cotización de manera escalonada, de la siguiente manera: en 2019 será del 30%, en 2020 se elevará el 30,30% y en 2021 escalará al 30,60%. En 2022 el tipo será el fijado de forma definitiva.

Este modelo de cotizaciones cubrirá a los autónomos por contingencias comunes y profesionales, por cese de actividad y por formación profesional, generalizando estas coberturas, algunas de las cuales, hasta ahora, eran voluntarias.

El acuerdo alcanzado queda a la espera de ser analizado en la mesa de diálogo social sobre Seguridad Social que se celebrará esta tarde y de la que forman parte Gobierno, sindicatos y empresarios. La idea es que este nuevo sistema de cotización sea transitorio, ya que el objetivo es que los autónomos coticen a la Seguridad Social en función de sus ingresos reales.

Según el documento redactado tras la reunión, la subida de las bases para el próximo año se mantendrá hasta que la Administración de la Seguridad Social, que ha comenzado a cruzar datos ya con la Agencia Tributaria, presente un documento con diferentes propuestas para el establecimiento de un sistema de cotización basado en ingresos reales.

En este sentido, el Gobierno se ha comprometido a presentar un primer documento el 31 de enero de 2019, con el objetivo de llegar a un acuerdo con las organizaciones de autónomos a lo largo de dicho ejercicio, así como a dar prioridad a una propuesta dirigida a los autónomos cuyos ingresos reales sean inferiores a los del salario mínimo interprofesional (SMI).



Asimismo, el acuerdo recoge el compromiso del Ejecutivo de proponer a la mesa de diálogo social una serie de medidas para evitar que, por razones fiscales, se produzca un trasvase de afiliados desde el Régimen General hacia el Régimen de Autónomos.

MEJORAS EN LA PROTECCIÓN SOCIAL

La subida de cotización pactada para 2019 conlleva mejoras en la protección de los autónomos, ya que se mejora el acceso a la prestación por cese de actividad (desempleo), flexibilizando los requisitos actuales y ampliando la duración de la prestación.

Asimismo, en virtud del acuerdo alcanzado, los autónomos tendrán derecho a cobrar la prestación por accidente de trabajo o enfermedad profesional desde el primer día de baja, y todos los trabajadores por cuenta propia podrán acceder a la formación continua y al reciclaje profesional.

Además, los autónomos no pagarán la cuota de Seguridad Social a partir del segundo mes de baja por enfermedad o incapacidad temporal hasta el momento del alta y las mujeres autónomas, dentro de los 24 meses posteriores a la prestación de baja por maternidad, disfrutarán de una tarifa plana de 60 euros al mes durante 12 meses sin necesidad de cesar previamente en su actividad.

En cuanto a la tarifa plana actual de 50 euros al mes, ésta subirá hasta los 60 euros al mes, manteniéndose tras los 12 primeros meses las bonificaciones posteriores actuales de la tarifa plana. Los beneficiarios de la misma tendrán acceso a los mismos derechos y prestaciones.

También se contempla en el texto que cuando se cumpla la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) sea obligatorio comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social.

4. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS VALES DE COMIDA.

Una Propuesta No de Ley, PNL, que los grupos políticos con mayor representatividad en el Congreso han impulsado y aprobado sin votos en contra, acuerda que aquellas empresas que concedan ayudas para la comida a sus trabajadores no quedarán obligadas a incrementar el coste de las ayudas con la cotización a la Seguridad Social, siempre que el vale de comida entregado al trabajador no supere el límite diario de 11€.

La medida, respaldada por CEOE, CEPYME y la Federación Española de Restauración, entre otras organizaciones, generará un dinamismo económico en el Sector de la Restauración, y proporcionará una creación de empleo estable y desligado del ciclo económico y de la estacionalidad del turismo.

Como impacto adicional, aquellos trabajadores de las pequeñas y medianas empresas que vuelvan a recibir sus cheques o tarjetas de comida resultarán, igualmente favorecidos, pues este beneficio social no repercutirá en sus rentas si el importe máximo diario percibido no supera los 11€. Esto supondrá una mejora en la capacidad económica de los trabajadores con menores ingresos, asegurando su bienestar y el acceso a una alimentación saludable, acercando la normativa española a la actual legislación europea.



5. CONSULTA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO: CONTRATO DE INTERINIDAD.

En una consulta planteada a la Dirección General de Empleo (DGE), se plantea lo siguiente: *"Es el caso de una trabajadora con contrato 410 de sustitución de riesgo embarazo con bonificación en los seguros sociales que a la fecha del contrato estaba desempleada. Si la sustituida da a luz, ¿debe otra vez la trabajadora sustituta inscribirse en la oficina de empleo como demandante de empleo para formalizar un contrato 410 de sustitución por maternidad de bonificación de cuotas?"*.

La DGE detalla en su respuesta que, de acuerdo con el artículo 15.1 c) del ET, es posible la celebración de un contrato de duración determinada, concretamente un contrato de interinidad, "cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituto y la causa de la sustitución".

Por su parte, el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del ET en materia de contratos de duración determinada, dispone:

"1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

....

2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

....

b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo".

De acuerdo con el art. 45.1, apartados d) y e) del ET, tanto el riesgo durante el embarazo como la maternidad son causas de suspensión del contrato en las que el trabajador tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo (art. 48.1 ET). Por tanto, es posible la celebración de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora durante el tiempo en que se encuentra de baja por riesgo durante el embarazo, así como durante la maternidad.

Con respecto a la duración del contrato de interinidad sería la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva del puesto de trabajo. Por tanto, cuando el contrato de interinidad se celebra para sustituir a la trabajadora durante la situación de riesgo durante el embarazo, se extinguirá el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado (art. 48.8 ET).

En materia de bonificaciones, el art. 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, dispone:

"Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:



- a) *Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.*
- b) *Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.*
La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.
En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.
- c) *Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores".*

Por su parte, la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, establece que la cotización de los trabajadores por cuenta ajena sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Solo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.

Por tanto, en relación con las bonificaciones, tanto el artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998 como la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001 exigen, para que la empresa pueda acogerse a las bonificaciones reguladas en ambas normas, que los contratos de interinidad se celebren con un trabajador desempleado.

La DGE precisa que, de acuerdo con el criterio ya plasmado en diversas consultas previas, no es posible legalmente celebrar un único contrato de interinidad para cubrir de forma global las situaciones a las que se refiere el supuesto planteado. El régimen jurídico del contrato de interinidad y el juego de las causas extintivas impide, en nuestra opinión, que la empresa y el trabajador interino celebren un único contrato de interinidad (en este caso, cuando se inicia la baja por riesgo durante el embarazo) y que se prolongue durante la baja por maternidad, ya que cada causa de sustitución es distinta y al finalizar cada una de ellas necesariamente se extingue el contrato de interinidad correspondiente.



Sin embargo, y en contestación a su consulta, entendemos que lo anterior no impide que a la conclusión del primer contrato de interinidad (en el supuesto planteado, al producirse el parto), se pueda celebrar otro contrato de interinidad para la sustitución de la misma trabajadora durante su ausencia por disfrutar del permiso de maternidad, con la misma trabajadora sustituta, sin que sea necesario que ésta se inscriba como desempleada en la oficina de empleo, siempre que dicha trabajadora sustituta estuviera desempleada al tiempo de formalizarse el contrato inicial y siempre que no exista solución de continuidad entre una causa y otra. A nuestro juicio, y de acuerdo con los criterios de interpretación y aplicación de las normas contenidos en el art. 3.1 del Código Civil y, por tanto, atendiendo a su espíritu y finalidad, en estos casos en los que existe una directa relación entre los distintos motivos que en cada caso determinan la suspensión del contrato, la necesidad de una nueva inscripción como desempleado del trabajador sustituto es una mera formalidad. No se advierte mayor problema para que quien ya era sustituto de la trabajadora con contrato suspendido inicialmente por riego durante el embarazo pueda ser contratado sin solución de continuidad para la sustitución de la misma trabajadora durante su ausencia por maternidad, siempre que dicho trabajador sustituto estuviera desempleado al tiempo de formalizarse el contrato inicial y siempre que no exista solución de continuidad entre una causa y otra.

6. DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES.

En el Boletín Oficial de las Cortes Generales se publicó, el pasado 23 de octubre, el Proyecto de Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales” que, entre otras cuestiones, reconoce legalmente el derecho a la desconexión digital en el ámbito de la relación laboral.

Por primera vez en nuestro país, se regula un aspecto de las relaciones laborales que en los últimos tiempos está generando mucha controversia. En el artículo 88 del Proyecto de Ley se establece que los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Se pretende potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, regulando el mismo mediante la negociación colectiva o, en su defecto, según lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Al empleador se le atribuye la función de elaborar, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Es importante destacar la obligación del empleador de llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.



7. CONVENIOS COLECTIVOS.

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE OCTUBRE Y EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2018.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Buceo profesional y medios hiperbáricos.	AC BOE	2/11/2018
Buceo profesional y medios hiperbáricos.	CE BOE	7/11/2018

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE OCTUBRE Y EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2018.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Construcción y obras públicas.	CA BOP	14/11/2018
Álava	Industria siderometalúrgica.	AC BOP	17/10/2018
	Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte	AC BOP	29/10/2018
Albacete	Derivados del cemento.	CA BOP	12/11/2018
Alicante	Construcciones y obras públicas.	CA BOP	14/11/2018
Asturias	Construcción y obras públicas.	PR BOPA	19/10/2018
	Derivados del cemento.	RS BOPA	24/10/2018
Aragón	Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Aragonés de Salud.	RS BOA	9/11/2018
Badajoz	Limpieza de edificios y locales.	AC DOE	24/10/2018
	Comercio de la madera, el mueble y la marquetaría.	RS DOE	12/11/2018
Barcelona	Industria siderometalúrgica.	CC BOP	31/10/2018
	Comercio de la piel.	CC BOP	14/11/2018
Bizkaia	Estaciones de servicio.	AC BOB	31/10/2018
Burgos	Limpieza de edificios y locales.	CC BOP	26/10/2018
	Limpieza de edificios y locales.	CE DOE	2/11/2018
Cádiz	Agencias marítimas consignatarias de buques.	CC BOP	2/11/2018
	Transportes regulares y discrecionales de viajeros.	CC BOP	14/11/2018
Canarias	Campo.	CC BOIC	23/10/2018
Castellón	Construcción, obras públicas e industrias auxiliares.	CA BOP	3/11/2018
Cataluña	Supermercados y autoservicios de alimentación.	AC DOGC	26/10/2018
Ceuta	Limpieza pública viaria.	CC BOCCE	23/10/2018
Córdoba	Industrias panificadoras.	CE BOP	18/10/2018
	Campo.	AC BOP	22/10/2018
	Hostelería.	CC BOP	26/10/2018
Cuenca	Agropecuario.	CC BOP	12/11/2018
Galicia	Pompas fúnebres.	AC DOG	24/10/2018
Gipuzkoa	Mayoristas de pescados y mariscos frescos y congelados.	CC BOG	26/10/2018
Granada	Transporte de mercancías por carretera, agencias de transporte, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos.	CC BOP	8/11/2018



Guadalajara	Operadores logísticos.	RS	BOP	12/11/2018
Huelva	Campo.	CC	BOP	8/11/2018
Huesca	Derivados del cemento.	CA	BOP	5/11/2018
	Industrias de la construcción y obras públicas.	CA	BOP	5/11/2018
Illes Balears	Hostelería.	AC	BOIB	13/11/2018
Jaén	Derivados del cemento.	RS	BOP	26/10/2018
León	Transporte interurbano de viajeros.	CC	BOP	25/10/2018
Madrid	Almacenistas de patatas.	CC	BOCM	20/10/2018
	Servicio de ayuda a domicilio.	CC	BOCM	1/11/2018
Málaga	Industrias de tintorería, limpieza de ropa, lavandería, autoservicio y otros.	CC	BOP	5/11/2018
	Automoción.	CE	BOP	6/11/2018
Murcia	Derivados del cemento.	CC	BORM	19/10/2018
Ourense	Comercio de elementos del metal.	CC	BOP	31/10/2018
Palencia	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	24/10/2018
	Derivados del cemento.	CC	BOP	12/11/2018
Pontevedra	Derivados del cemento.	CE	BOP	17/10/2018
	Transporte público de viajeros por carretera.	CC	BOP	23/10/2018
	Hostelería.	CC	BOP	8/11/2018
Salamanca	Comercio en general.	CC	BOP	12/11/2018
Segovia	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	19/10/2018
Sevilla	Comercio del Mueble, Antigüedades y Objetos de Arte.	AC	BOP	18/10/2018
	Industrias de panaderías y expendedorías de pan.	RS	BOP	22/10/2018
	Almacenistas y detallistas de alimentación.	CC	BOP	23/10/2018
Tarragona	Transporte de mercancías y logística.	AC	BOP	23/10/2018
	Industria del aceite y sus derivados.	CC	BOP	30/10/2018
	Industrias de fabricantes de hormigón y derivados del cemento.	RS	BOP	30/10/2018
	Panaderías.	CC	BOP	30/10/2018
	Empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, empresas transitarias y agentes de aduanas.	CC	BOP	12/11/2018
Valencia	Comercio de Ultramarinos y similares.	CC	BOP	16/10/2018
Valladolid	Derivados del cemento.	RS	BOP	24/10/2018
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	15/11/2018
Zaragoza	Almacenistas de madera, importadores de madera, chapas y tableros.	RS	BOP	24/10/2018

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**