

ACTUALIDAD LABORAL

CIRCULAR LABORAL Nº 09/2024, SEPTIEMBRE

AVISO IMPORTANTE

Estas notas son meramente orientativas. Le aconsejamos que antes de tomar cualquier medida basada en su contenido nos consulte al respecto. Ante cualquier duda consulte con nuestro departamento de Asesoría Laboral.

ÍNDICE

I.- LEY DE PARIDAD: ASPECTOS LABORALES.	1.-
II.- COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR CORREO ELECTRÓNICO CERTIFICADO.	3.-
III.- ACLARACIÓN SOBRE EL "DIES A QUO" PARA LAS SANCIONES LABORALES.	4.-
IV.- PERMISO PARENTAL DE OCHO SEMANAS.	5.-
V.- CONVENIOS COLECTIVOS.	7.-

I.- LEY DE PARIDAD: ASPECTOS LABORALES

El pasado 22 de agosto ha entrado en vigor Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, conocida como Ley de Paridad.

Esta Ley entra en vigor con un “error técnico” en la Disposición Final Novena que puede llegar a desproteger a los trabajadores que se acojan al nuevo permiso de cinco días por cuidado de un familiar tras un accidente, enfermedad grave u hospitalización, o a una adaptación de jornada.

El objetivo de la mencionada ley es garantizar la representación efectiva de mujeres en altos cargos y órganos de toma de decisión de la vida política y económica. Estos son sus aspectos clave:

ELIMINACIÓN DE CIERTAS CAUSAS OBJETIVAS DE NULIDAD DE LOS DESPIDOS

Se elimina la referencia actual a la nulidad objetiva de los despidos objetivos (artículo 53.4.b ET) y en los despidos disciplinarios (artículo 55.5.b ET) en los casos en que la persona trabajadora disfrute del permiso de cinco días por enfermedad u hospitalización de familiares y otros parientes del artículo 37.3.b ET y en los casos de personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada por conciliación que incluye poder pedir teletrabajo, previstas en el artículo 34.8 ET.

A priori esta eliminación supone la desaparición de la nulidad objetiva de aquellos despidos que afecten a personas trabajadoras en dichas circunstancias. El Gobierno ha expresado informalmente y a través de la prensa que es un error legislativo que intentará solucionar, por lo que es probable que la posición de los Juzgados y Tribunales tenga en cuenta esta circunstancia a la hora de analizar la potencial vulneración de garantía de indemnidad.

GARANTÍA DE LA PARIDAD DE GÉNERO EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Se introduce una nueva disposición adicional al Estatuto de los Trabajadores (ET), respecto de la representación empresarial en las negociaciones colectivas y convenios colectivos, por la que se pretende garantizar la paridad de género en dicho ámbito, y que dispone lo siguiente:

“Los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.”

Para garantizar la paridad en la negociación colectiva, se obligará a las asociaciones empresariales a disponer, al menos, de un 40 % de mujeres en sus órganos de dirección, administración y gobierno.

INCLUSIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL COMO COLECTIVO PROTEGIDO

Se modifican diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores, con el objeto de incluir a las víctimas de violencia sexual como colectivo legitimado a la obtención de ciertos derechos, de manera que equipara a este colectivo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

-Junto con las víctimas de violencia de género y terrorismo previstas hasta ahora, las víctimas de violencia sexual tienen derecho a la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

Se incluye a las víctimas de violencias sexual entre los colectivos con derecho a solicitar reducción de la jornada laboral o la flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.

-Respecto de la movilidad geográfica, se incluye a las víctimas de violencia sexual entre los trabajadores que tienen derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Asimismo, se indica que una vez finalice el periodo de traslado o cambio de centro de trabajo, estos colectivos – víctimas de violencia de género, violencia sexual y terrorismo – podrán, a su elección, regresar a su puesto de trabajo anterior, continuar en el nuevo adjudicado o extinguir su contrato de trabajo con derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

-Se modifica la causa de suspensión del contrato de trabajo, así como la causa de extinción de la relación laboral, para incluir a las víctimas de violencia sexual como colectivo legitimado para suspender o extinguir su contrato como consecuencia de su situación.

-Será nulo tanto el despido objetivo como el despido disciplinario de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en la normativa para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

INCIDENCIA EN LOS CONTRATOS DE ALTA DIRECCIÓN

Se establece la obligación de cumplir un principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres, en virtud del cual se debe alcanzar la presencia del 40% del sexo menos representado, que se configura como una obligación de cumplir o explicar, y se aplica a:

Sociedades cotizadas

Aplicable a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil al cierre del día entrada en vigor de esta ley. Para el resto de las sociedades cotizadas, la obligación se aplicará a partir del 30 de junio 2027.

La empresa debe detallar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en la Memoria. Y si no cumple debe proporcionar una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo en el ejercicio económico inmediatamente posterior y sucesivos.

El incumplimiento de esta obligación por parte de las entidades cotizadas se configura como una infracción grave que podrá ser sancionada por la CNMV con arreglo a la Ley de Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

Entidades no cotizadas que tengan la consideración de grandes empresas a efectos de auditoría de cuentas, siempre que sean consideradas entidades de interés público

Esta obligación será aplicable a partir del ejercicio siguiente a aquel en que:

- El número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250; y
- Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros.

Estas entidades deberán alcanzar el 33% del sexo menos representado a 30 de junio de 2026, y el 40% del sexo menos representado el 30 de junio de 2029.

II.- COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR CORREO ELECTRÓNICO CERTIFICADO

El TSJ Cataluña, mediante sentencia del pasado 10 de abril, ha considerado que no puede estimarse correcta la comunicación del despido mediante correo electrónico certificado por una empresa especializada, motivo por el que califica el despido objetivo realizado por la empresa como improcedente.

En el caso analizado, la trabajadora inicia una incapacidad temporal que prolonga hasta su plazo máximo de duración, momento en que el INSS deniega su incapacidad permanente.

La empresa cursa de nuevo su alta y le concede vacaciones a la espera de la revisión médica por el servicio de prevención de riesgos laborales. Finalmente, dicho servicio emite un certificado relativo a la imposibilidad de la trabajadora para realizar determinadas tareas. Días después, la empleadora redacta una carta de despido objetivo por ineptitud sobrevenida que remite a la trabajadora a través de correo electrónico certificado por una empresa especializada que refrenda las evidencias electrónicas generadas durante el proceso de envío. La trabajadora presenta demanda de despido al considerar que no se le ha comunicado correctamente la carta de despido.

La sentencia recuerda que la normativa establece como requisito formal del despido por causas objetivas la comunicación escrita al trabajador expresando la causa (ET art.53.1.a). Sin embargo, no especifica el medio idóneo por el que la empresa ha de comunicar al trabajador su despido. Los medios normales para ello son: la entrega de la carta personalmente al trabajador, el correo certificado con acuse de recibo, el telegrama, el burofax o, incluso el acta notarial, que permiten acreditar su recepción. Más dudosos son los medios electrónicos como el correo electrónico o el Whatsapp, que en general no suelen considerarse válidos, salvo en algunos casos cuando es posible acreditar su correcta notificación y recepción por el destinatario.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha considerado no correcta la notificación de la comunicación del despido mediante correo electrónico certificado y, en reciente sentencia razona los motivos.

En los fundamentos de derecho de la sentencia, se describe la disparidad de criterios entre los tribunales. Alguno ha considerado válida la notificación del despido mediante correo electrónico, previa acreditación de que dicho medio era el habitual para comunicarse las partes y, sin que el trabajador afirmase que la dirección de correo no era la correcta (TSJ Canarias 18-11-22). Por el contrario, otros entienden que no es válida la notificación del despido efectuada vía whatsapp, por no cumplir con la previsión normativa (por ejemplo, no hay firma de las partes ni de testigos), de forma que no existe constancia acreditada de la notificación del despido y, además, puede entrar en conflicto con derechos fundamentales, como el derecho a la intimidad -incluyendo el derecho a la desconexión digital-, al secreto de las comunicaciones, a la protección de datos, etc. (TSJ Galicia 20-5-21).

En cualquier caso, cuando la persona trabajadora alega que el despido no se le ha notificado en forma legal, es la empresa quien tiene la carga de probar que el medio utilizado para comunicar el despido es correcto y adecuado para que pueda tener conocimiento de las causas que justifican el mismo.

En este procedimiento, el TSJ considera que la empresa no ha acreditado lo siguiente:

-Que la trabajadora hubiera aceptado como dirección para recibir correspondencia la del correo electrónico y, en concreto, aquella a la que se le envió la carta. La empresa podría haberlo probado fácilmente mediante la aportación de copias de otros correos electrónicos enviados a la trabajadora.

-Que todos los trabajadores están debidamente informados de que todas las comunicaciones se harían por esta vía.

-Que el certificado médico de aptitud laboral emitido por el servicio de prevención ha sido notificado personalmente a la trabajadora, de modo que esta no podía prever la extinción de su relación laboral, a pesar del ingreso de determinada cantidad en su cuenta corriente por parte de la empresa.

Por el contrario, la trabajadora sí aporta copia de un correo electrónico bastante anterior a su despido, que se le remitió desde el departamento de personal a otra dirección de correo distinta.

III.- **ACLARACIÓN SOBRE EL “DIES A QUO” PARA LAS SANCIONES LABORALES**

El Tribunal Supremo, mediante su sentencia 737/2024, ha acabado con la confusión sobre cómo debe interpretarse el “*dies a quo*” a la hora de impugnar una sanción laboral, estimando el recurso para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa demandada.

El término “*dies a quo*” es una expresión en latín utilizada en el ámbito legal para referirse al día o fecha a partir de la cual comienza a contar un plazo o término. Es el punto de inicio de un periodo de tiempo específico que se menciona en un contrato, ley o disposición judicial.

El tribunal Supremo disipa la duda sobre el comienzo del plazo para reclamar cuando se impugna una sanción disciplinaria y, confirma que el “dies a quo” es el día en que se comunica la sanción y no el día en que se inicia el cumplimiento.

El caso analizado procede de un empleado de unos Grandes Almacenes que recibió una sanción de 60 días de suspensión de empleo y sueldo por una falta muy grave. La comunicación de la sanción no especificaba ni el inicio ni el fin del cumplimiento, generando dudas sobre cuándo comenzaba el plazo para que el trabajador pudiera impugnar la sanción.

La falta de especificación en la comunicación de la sanción planteó la cuestión de si esta omisión provocaba indefensión en el trabajador, afectando su capacidad para ejercer sus derechos. El Juzgado de lo Social desestimó sus pretensiones, pero posteriormente, el TSJ declaró la nulidad de la sanción laboral por no especificar la fecha de cumplimiento de la sanción.

La empresa presentó recurso de casación para la unificación de la doctrina ante el TS que ha aclarado que el “dies a quo” es el día en que se comunica la imposición de la sanción al trabajador, y no el día en que se inicia su cumplimiento. Así, establece que:

“La fijación del dies a quo para el ejercicio de la acción de impugnación de sanción habrá de realizarse atendiendo al momento en que tal acción pudo ejercitarse, en línea con lo establecido para determinados supuestos por el art. 59.2 del ET y el art. 1969 del Código Civil, siendo dicho día aquel en que se comunica al trabajador la imposición de la sanción”.

IV.- PERMISO PARENTAL DE OCHO SEMANAS

El pasado 2 de agosto expiró el plazo otorgado por la Directiva UE 2019/1158, de 20 de junio, para remunerar el permiso parental de hasta ocho semanas.

Recordemos que la mencionada Directiva establece lo siguiente:

–La figura del permiso parental deriva del cumplimiento de la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, 20 jun. 2019, cuyo plazo de trasposición expiró el 2 de agosto de 2022.

–Ahora bien, la Directiva sí establece un plazo más amplio para la remuneración del permiso parental. En concreto, se fija como plazo máximo de trasposición para la remuneración del permiso parental el 2 de agosto de 2024. El art. 20.2 de la Directiva establece lo siguiente:

“(…) para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión”.

Existen expertos que consideran que con la redacción hecha en el preámbulo del RDL 2/2024 queda cumplida la obligación de la remuneración mínima establecida por la Directiva (al menos dos semanas). Lo que dispone el preámbulo del RDL 2/2024, a este respecto, es lo siguiente:

“En esta norma se procede a abordar una modificación del permiso de lactancia con la finalidad de mejorar los términos del ejercicio del derecho y a la vez se refuerza y complementa el recientemente reconocido permiso parental (...)

Finalmente, no ha entrado en vigor el 02/08/2024, la reforma legal anunciada y, por medio de la cual se pretendía retribuir al menos una parte del nuevo permiso parental de 8 semanas.

(...) Con ello, se avanza en la mejora y se incrementa el nivel de reconocimiento y protección de los permisos de conciliación, cumpliéndose por tanto la exigencia de un permiso parental retribuido, tal y como aparece en el artículo 8.3 en relación con el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.”

Esta redacción exclusivamente figura en el preámbulo del RDL 2/2024, no teniendo después ningún tipo de reflejo en el articulado del mismo. Y en cuanto a la modificación del permiso de lactancia, el único cambio es que ahora ya no se necesita que haya acuerdo o que lo regule el convenio para que la persona trabajadora pueda disfrutar de la lactancia acumulada.

Por tanto, por ahora no puede considerarse que la normativa establezca que este permiso parental sea retribuido.

El Gobierno ya ha manifestado que prevé abordar este tema en la negociación de los Presupuestos Generales del Estado del próximo año, asumiendo las sanciones que le pueden ser impuestas desde Bruselas.

V.-

CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JUNIO Y EL 15 DE AGOSTO DE 2024.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Acción e intervención Social.	RS	BOE 19/06/2024
Prensa diaria.	CC	BOE 19/06/2024
Construcción.	AC	BOE 3/07/2024
Industrias de Turrónes y Mazapanes.	RS	BOE 3/07/2024
Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas.	RS	BOE 3/07/2024
Notarios y Personal Empleado.	CC	BOE 3/07/2024
Prensa diaria.	CE	BOE 6/07/2024
Balonmano Profesional.	CC	BOE 9/07/2024
Productores de Obras Audiovisuales y Actores que Prestan Servicios en las mismas.	RS	BOE 9/07/2024
Acuicultura.	RS	BOE 12/07/2024
Centros de Asistencia y Educación Infantil.	RS	BOE 12/07/2024
Establecimientos Financieros de Crédito.	CC	BOE 17/07/2024
Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.	RS	BOE 17/07/2024
Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado.	CC	BOE 26/07/2024
Industrias de Ferralla.	CE	BOE 26/07/2024
Sociedades Cooperativas de Crédito.	CC	BOE 26/07/2024

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Aparcamientos y garajes.	RS	BOE 29/07/2024
Grandes Almacenes.	RS	BOE 29/07/2024
Granjas Avícolas y Otros Animales.	RS	BOE 31/07/2024
Transporte Sanitario de Enfermos/as y Accidentados/as.	LA	BOE 31/07/2024
Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública.	RS	BOE 9/08/2024
Industrias del Frío Industrial.	RS	BOE 9/08/2024

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

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JUNIO Y EL 15 DE AGOSTO DE 2024.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Pintura.	CC	BOP 4/07/2024
	Elaboración e Instalación de Piedra y Mármol.	CC	BOP 26/07/2024
	Elaboración e Instalación de Piedra y Mármol.	CA	BOP 7/08/2024
Álava	Comercio textil.	CC	BOTHA 19/06/2024
	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	CE	BOP 26/06/2024
Alicante	Fabricantes de Muñecas, Auxiliares y Afines.	CC	BOP 4/07/2024
	Fabricantes de Muñecas, Auxiliares y Afines.	CE	BOP 17/07/2024
	Salas de Bingo.	CC	BOP 18/07/2024
	Clínicas Dentales, Estomatología y Odontología.	CC	BOP 24/07/2024
	Industrias, Servicios, Tecnologías y Sector del Metal.	RS	BOP 13/08/2024
Almería	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 25/06/2024
Aragón	Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud.	RS	BOA 21/06/2024
	Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	BOA 9/08/2024
Asturias	Exhibiciones Cinematográficas.	CC	BOPA 11/07/2024
	Panadería.	AC	BOPA 18/07/2024
	Panadería.	CC	BOPA 12/08/2024
Barcelona	Talleres de Tintorerías, Despachos a Comisión, Lavanderías de Autoservicio y Planchado de Ropa.	CC	BOP 2/07/2024
	Comercio Mayorista de Frutas, Verduras, Hortalizas, Plátanos y Patatas.	AC	BOP 3/07/2024
	Industrias de la Madera.	AC	BOP 4/07/2024
	Comercio Textil.	AC	BOP 9/07/2024
	Campings y Ciudades de Vacaciones.	CE	BOP 14/08/2024
Bizkaia	Comercio en General.	AC	BOB 26/06/2024
	Comercio de Alimentación.	CC	BOB 5/07/2024
	Locales y Campos Deportivos.	CC	BOB 23/07/2024
Burgos	Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	EX	BOP 23/07/2024
Cáceres	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	DOE 17/07/2024
Cantabria	Consignatarias Buques y Contratistas de Carga y Descarga.	CC	BOCA 8/07/2024
Castellón	Industrias de Hostelería.	AC	BOP 22/06/2024

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Cataluña	Acción Social con Niños, Jóvenes, Familias y otros en Situación de Riesgo.	AC	DOGC 19/06/2024
	Peluquerías, Centros de Estética y Belleza.	CC	DOGC 9/07/2024
	Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Transporte Sanitario).	RS	DOGC 10/07/2024
	Oficinas y despachos.	AC	DOGC 29/07/2024
	Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental, Concertados con el Servicio Catalán de la Salud.	RS	DOGC 30/07/2024
Ceuta	Construcción.	CA	BOCC 25/06/2024
Ciudad Real	Industria Vinícola.	CC	BOP 11/07/2024
	Tintorerías y Lavanderías.	CC	BOP 25/07/2024
Comunidad Valenciana	Actividades Diversas.	AC	DOGV 1/08/2024
Valenciana	Centros, Entidades y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	AC	DOGV 1/08/2024
	Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicos.	CC	DOGV 14/08/2024
Cuenca	Agropecuario.	CC	BOP 7/08/2024
Extremadura	Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus Derivados.	CC	DOE 25/07/2024
Galicia	Eventos, Servicios y Producciones Culturales.	RS	DOG 12/07/2024
	Instalaciones Deportivas y Gimnasios.	CC	DOG 22/07/2024
	Pompas fúnebres.	CC	DOG 29/07/2024
	Residencias Privadas de Personas de Edad.	RS	DOG 5/08/2024
	Transporte Sanitario de Enfermos/as y Accidentados/as.	CE	DOG 12/08/2024
Gipuzkoa	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOG 21/06/2024
	Gestoras de la Información y Documentación.	CE	BOG 5/07/2024
	Industria de la Madera.	CC	BOG 13/08/2024
Girona	Comercio en General.	AC	BOP 17/07/2024
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 17/07/2024
	Chocolates, Bombones y Caramelos.	CC	BOP 24/07/2024
Granada	Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transporte, Despachos, Centrales y Auxiliares, Almacenistas Distribuidores y Operadores Logísticos.	CC	BOP 4/07/2024
	Comercio en General.	AC	BOP 9/07/2024
	Derivados del Cemento.	CA	BOP 5/08/2024
Guadalajara	Agropecuario.	CC	BOP 22/07/2024
Huelva	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP 26/06/2024
	Industrias de Hostelería.	CC	BOP 16/07/2024
	Industrias de Hostelería.	CC	BOP 16/07/2024
Huesca	Agrícola.	CC	BOP 9/07/2024
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP 25/07/2024
Illes Balears	Establecimientos Sanitarios Hospitalización Consulta y Asistencia.	AC	BOIB 11/07/2024
	Derivados del Cemento.	CC	BOIB 25/07/2024
	Enseñanza Privada Concertada.	AC	BOIB 30/07/2024
	Arrendamiento de Vehículos con Conductor.	RS	BOIB 15/08/2024
	Hostelería.	SE	BOIB 15/08/2024
Jaén	Transportes Discrecionales de Mercancías por Carretera.	RS	BOP 3/07/2024
	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP 16/07/2024
	Hostelería.	CC	BOP 12/08/2024

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
La Rioja	Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings.	RS	BOR 18/06/2024
	Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings.	CE	BOR 20/06/2024
	Derivados del Cemento.	RS	BOR 16/07/2024
Las Palmas	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP 24/06/2024
León	Oficinas y Despachos.	CC	BOP 12/07/2024
Lleida	Industria de Hostelería y Turismo.	CC	BOP 5/07/2024
	Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aliño, Rellenado y Exportación de Aceitunas.	CC	BOP 24/07/2024
Madrid	Comercio Vario.	RS	BOCM 22/06/2024
	Comercio del Metal.	RS	BOCM 29/06/2024
	Espacios Escénicos (antes locales de teatro).	RS	BOCM 29/07/2024
	Alquiler de vehículos sin conductor.	CC	BOCM 3/08/2024
	Establecimientos Sanitarios Hospitalización y Asistencia.	AC	BOCM 10/08/2024
Melilla	Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias.	CC	BOME 21/06/2024
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOME 2/07/2024
Murcia	Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios.	CE	BORM 20/06/2024
	Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros.	CC	BORM 23/07/2024
	Hostelería.	RS	BORM 25/07/2024
	Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros.	CE	BORM 25/07/2024
	Hostelería.	CE	BORM 30/07/2024
	Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios.	CC	BORM 9/08/2024
Ourense	Transporte de Viajeros por Carretera.	CE	BOP 18/06/2024
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP 22/07/2024
	Sanidad Privada.	CC	BOP 12/08/2024
País Vasco	Empresas de Colectividades en Comedores Escolares de Gestión Directa Dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV 21/06/2024
	Empresas Concesionarias de Limpieza que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco.	RS	BOPV 27/06/2024
	Ayuda a Domicilio de Bizkaia al sector de las personas trabajadoras en el Empleo Doméstico o del Hogar en la Comunidad Autónoma de Euskadi	EX	BOPV 12/08/2024
Palencia	Transportes de Personas por Carretera.	CC	BOP 19/07/2024
	Comercio en General.	AC	BOP 14/08/2024
Pontevedra	Rematantes y Aserraderos de Madera.	CC	BOP 29/07/2024
Salamanca	Actividades de la Construcción.	CA	BOP 27/06/2024
Santa Cruz	Limpieza de Edificios y Locales.	AC	BOP 17/07/2024
Tenerife	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP 5/08/2024
Segovia	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP 26/06/2024
	Agropecuario.	CC	BOP 14/08/2024
Sevilla	Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fábrica de Chocolate y Turrónes.	CC	BOP 4/07/2024
Soria	Oficinas y Despachos.	CC	BOP 12/07/2024
Tarragona	Transporte de Mercancías por Carretera y Logística.	AC	BOP 3/07/2024
	Comercio Textil.	AC	BOP 4/07/2024
	Comercio del Metal.	RS	BOP 9/08/2024

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Teruel	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP 1/07/2024
Toledo	Panaderías.	CC	BOP 20/06/2024
	Aceites y Derivados.	CC	BOP 9/07/2024
	Campo.	CC	BOP 19/07/2024
Valencia	Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales.	AC	BOP 4/07/2024
Valladolid	Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería Industrial.	CC	BOP 20/06/2024
	Campo.	CC	BOP 5/07/2024
	Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias.	CC	BOP 18/07/2024
	Industria y Comercio de la Vid.	CE	BOP 1/08/2024
Zamora	Comercio de alimentación.	AC	BOP 19/06/2024
	Comercio Metal.	AC	BOP 19/06/2024
	Metal Industria.	AC	BOP 19/06/2024
	Oficinas y Despachos.	CC	BOP 26/07/2024
	Fabricación y Venta de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería.	CC	BOP 31/07/2024
	Comercio.	AC	BOP 7/08/2024
Zaragoza	Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones.	CC	BOP 29/06/2024
	Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones.	CE	BOP 3/07/2024
	Limpieza de Edificios y Locales.	CE	BOP 12/07/2024

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

