

# ACTUALIDAD LABORAL

## CIRCULAR LABORAL Nº 12/2014, DICIEMBRE

### AVISO IMPORTANTE

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

### INDICE

	<u>Página</u>		<u>Página</u>
<b>I.- MODIFICACIÓN DEL RECIBO DE SALARIOS</b>	<b>1.-</b>	<b>IV.- CONTRATO EVENTUAL O FIJO DISCONTINUO</b>	<b>5.-</b>
<b>II.- NUEVO SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>2.-</b>	<b>V.- DESPIDO COLECTIVO TRAS SUSPENSIÓN DE CONTRATOS</b>	<b>7.-</b>
<b>III.- TRAMITACIÓN DE UN ERE Y POSTERIOR SUBCONTRATACIÓN DEL SERVICIO</b>	<b>3.-</b>	<b>VI.- CONVENIOS COLECTIVOS</b>	<b>9.-</b>

I.-

**MODIFICACIÓN DEL RECIBO DE SALARIOS**

La Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, publicada en el BOE del 11 de noviembre, ha modificado el modelo de recibo individual de salarios incluido en el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994.

*En el nuevo modelo de recibo de salarios se añade el desglose de la aportación de la cotización a la Seguridad Social que realiza el empresario.*

La modificación obedece a la necesidad de dar cumplimiento al artículo 104.2 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), en su redacción dada por la D.A. 26ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, que tuvo efectos de 1 de enero de 2013.

Este artículo de la LGSS establece lo siguiente:

*“El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.*

*En los justificantes de pago de dichas retribuciones, el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social indicando, de acuerdo con lo establecido en el artículo 103.2, la parte de la cotización que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen.”*

Hasta el momento, el modelo de recibo de salarios únicamente contenía la base de cotización y el tipo de retención correspondientes a la aportación del trabajador, pero no la aportación del empresario.

En el nuevo modelo, se añade el desglose de la aportación de la cotización a la Seguridad Social que realiza el empresario. Hasta el próximo 11 de mayo de 2015 las empresas podrán seguir utilizando el actual modelo de nóminas, siendo obligatorio a partir de este día la utilización del nuevo modelo.

## II.- **NUEVO SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL**

El pasado 7 de noviembre, fue publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el Proyecto de ley de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, por el que se liquidará directamente a las empresas las cotizaciones sociales.

*Con este nuevo sistema, es la Seguridad Social quien factura las cotizaciones sociales de cada uno de los trabajadores a las empresas, de acuerdo con la información que tenga en sus bases de datos.*

Con este nuevo sistema, es la Seguridad Social quien factura las cotizaciones sociales de cada uno de los trabajadores a las empresas, de acuerdo con la información que tenga en sus bases de datos. Hasta ahora, era la empresa quien comunicaba la liquidación de las cotizaciones sociales, pero a partir de la entrada en funcionamiento del sistema de liquidación directa, las compañías pasan a solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas a la Seguridad Social, que es quien lo realiza. Cuando lo recibe, el empresario ingresa la liquidación mediante cargo en cuenta o pago electrónico.

Este nuevo sistema persigue los siguientes objetivos:

- a) Simplificar el cumplimiento de la obligación de cotizar.
- b) Reducir costes para la Seguridad Social, al tratarse de un sistema tramitado en su totalidad a través de medios electrónicos.
- c) Conseguir una mayor efectividad en el control de la aplicación de beneficios en la cotización y de compensaciones por el pago de prestaciones de incapacidad temporal, así como de otras peculiaridades que inciden en el cálculo de la cotización de los trabajadores.
- d) Lograr una mejora de la calidad de la información utilizada para la liquidación de cuotas, reforzando así la seguridad de ésta, al tener que contrastarse y conciliarse con anterioridad a su cálculo los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social con los aportados por el sujeto responsable.

La previsión del Ministerio de Empleo es que el nuevo sistema comience a introducirse paulatinamente antes de que finalice este año, empezando por el Régimen General, y posteriormente ampliar su implantación en otros regímenes de la Seguridad Social.

El proyecto de ley, mediante una disposición adicional, también establece la tramitación electrónica de prestaciones que no se limitará a las prestaciones de desempleo ya que también se aplicará este sistema a otras pensiones, excepto a las no contributivas.

Se adapta la normativa a las últimas modificaciones del Reglamento General de Recaudación, que eliminan la comunicación previa de la reclamación de una deuda

a los responsables subsidiarios, de modo que ahora se dicta un acuerdo de iniciación del expediente que se notifica al interesado, al que se da un trámite de audiencia.

Por último, se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para incluir entre las infracciones no poner a disposición de los trabajadores el documento donde conste la cotización efectuada por cada uno en los términos legales y reglamentarios establecidos, y se garantiza que el nuevo sistema de liquidación no limitará el derecho de trabajadores y representantes sindicales a la información sobre las cotizaciones mensuales.

### III.- **TRAMITACIÓN DE UN ERE Y POSTERIOR SUBCONTRATACIÓN DEL SERVICIO**

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante sentencia de 23 de septiembre de 2014, ha desestimado el recurso de casación interpuesto contra la empresa confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional que consideró que se había producido un despido fundado en causas económicas y productivas que confluyen en causa organizativa.

En la interposición del recurso de casación, se solicita que se dicte sentencia por la que:

- a) Se decrete la nulidad de actuaciones.
- b) Se declare la nulidad del despido colectivo o, subsidiariamente, la improcedencia del mismo, al no existir causa que justifique la decisión extintiva por parte de las empresas codemandadas, por los siguientes motivos:
  - Violación de derechos fundamentales.
  - Incumplimiento de la normativa reguladora en cuanto la documentación aportada por las empresas demandadas.
  - No haberse efectuado la negociación bajo el principio de la buena fe.
- c) Se revoque la sentencia recurrida, con los demás pronunciamientos legales que en Derecho procedan.

La empresa demandada, es un importante grupo hotelero con implantación internacional, que tiene unas pérdidas acumuladas en el periodo 2008-2011 de 150 millones de euros, con un resultado de explotación que ha caído en ese mismo periodo un 52%. Además, ha venido experimentando desde el año 2008 una caída del importe neto de la cifra de negocio que ha pasado de los 1.456 millones de euros en 2008 a 1.288 millones en 2012, un descenso del 11,5%.

*El Tribunal Supremo considera que externalizar una parte de la actividad para reducir costes no supone vulneración de la buena fe negociadora, cuando la subcontratación no busca incrementar beneficios, sino la supervivencia ante pérdidas crecientes.*

Con carácter previo a la aplicación del ERE, el grupo empresarial llevó a cabo en España un conjunto de medidas de ahorro, que supusieron un total de 98 millones de euros desde el año 2009. Entre ellas, ajustes salariales de directivos y mandos intermedios, que componen la mayoría de los empleados que están remunerados por encima de convenio (un 25% de la plantilla).

La sentencia de la Audiencia Nacional, ahora confirmada por el Tribunal Supremo, ya expuso las razones por las cuales no detectaba las anomalías denunciadas por los trabajadores:

- Descarta que se hubiese incumplido la obligación de entregar la documentación preceptiva, careciendo de relevancia que las cuentas no estuvieran selladas.
- Rechaza que los criterios de selección de los trabajadores afectados no hubieran sido objeto de negociación en el periodo de consultas.
- Niega que los criterios de selección fueran discriminatorios o arbitrarios, o que hubiese discriminación por razón de sexo porque la mayoría de los afectados sean mujeres, pues el colectivo potencialmente afectado por su clasificación profesional era también mayoritariamente femenino.
- Descarta que la buena fe negociadora quede en entredicho por el solo hecho de que la empresa acuda a la externalización de una parte de su actividad como vía para reducir costes mediante la amortización de los correspondientes puestos de trabajo.
- Considera que existen fuertes pérdidas en el grupo y que es clara la necesidad de encauzar un sobredimensionamiento de la plantilla, tanto cuantitativo como en términos de coste, que no se ajusta a la caída de la demanda. Considera razonable que se opte por la externalización de los servicios de limpieza y mantenimiento para conseguir una gestión que compense las citadas pérdidas y caídas de ventas y de ocupación.

Con esta sentencia, el Tribunal Supremo considera que externalizar una parte de la actividad para reducir costes no supone vulneración de la buena fe negociadora, cuando el recurso a la subcontratación no obedece a la pura conveniencia y estrategia empresarial para incrementar beneficios, sino que se configura como fórmula de supervivencia ante pérdidas crecientes y nivel de endeudamiento amplísimo, procurando así menguar los costes laborales y facilitar la capacidad de adaptación del grupo a la demanda existente.

#### IV.- **CONTRATO EVENTUAL O FIJO DISCONTINUO**

Analizamos, a continuación, una reciente sentencia del Tribunal Supremo (TS) en la que se estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra sentencia del TSJ Madrid, casa y anula la sentencia impugnada y entrando a conocer el debate en suplicación, declara el derecho a que los periodos trabajados se consideren trabajos fijos discontinuos, siendo la relación laboral del empleado con la empresa de dicho carácter desde el inicio de la misma.

*No se ha identificado en el contrato eventual, ni tampoco se ha acreditado, la concurrencia de circunstancias excepcionales u ocasionales que justifiquen la contratación eventual por circunstancias de la producción.*

Los antecedentes del caso en cuestión son los siguientes: Se trata de un trabajador que va prestando sus servicios en la misma empresa mediante sucesivos contratos eventuales por circunstancias de la producción, desde febrero de 2004 hasta abril 2011, fecha en la que acuerdan la conversión del contrato temporal en indefinido a tiempo parcial.

Posteriormente, el trabajador es despedido no llegando a ningún acuerdo en el acto de conciliación. El Juzgado de lo Social número 23 de Madrid, desestima la demanda presentada por trabajador.

El trabajador recurre en suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que también desestima el recurso formulado entendiendo que el trabajador no tiene la categoría de fijo discontinuo, al no acreditarse que la actividad tuviese tal carácter. Contra dicha sentencia se interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, aduciendo la infracción del artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

El TS estima el recurso presentado por los siguientes motivos:

1. El actor, en el periodo de 2004 a 2010, suscribió con la demandada 7 contratos temporales, bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción -el último suscrito el 15/11/2010 se transformó en indefinido el 1/4/2011- sin que en los mismos constara la causa o la circunstancia que los justifica. Al no constar en los contratos, la causa o la circunstancia que los justifica, es decir, al no identificar las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que motivan los mismos, el contrato ha sido celebrado en fraude de ley.
2. La demandada no ha acreditado la naturaleza temporal de la prestación contratada, en cuyo caso no se considerarían celebrados los contratos en fraude de ley, por lo que la no justificación de la causa de la temporalidad acarrea la consideración de fraudulentos de los contratos suscritos.
3. Los contratos temporales celebrados en fraude de ley se presumirán por

tiempo indefinido, por lo que la contratación del actor es de carácter indefinido desde la suscripción del primer contrato el 15/02/2004.

4. El examen de los periodos en los que el actor ha estado contratado, muestra que la duración de dichos contratos era de 6 meses los 4 primeros y de 12 meses los restantes, que tenían una secuencia que se iba repitiendo -los 3 primeros desde el 15/02/2014 de agosto, los 2 siguientes se iniciaron en octubre y los 2 últimos en fechas diferentes, en abril y en noviembre, respectivamente-, sumando un total de 72 meses el tiempo en el que el actor estuvo contratado, en el periodo de 15/2/2004 a 14/11/2011.
5. La duración, contenido y secuencia de los sucesivos contratos del actor conducen a resolver que la naturaleza de su relación laboral es la de indefinida, fijo discontinuo. En efecto, no se ha identificado en el contrato, ni tampoco se ha acreditado, la concurrencia de circunstancias excepcionales u ocasionales que justifiquen la contratación eventual por circunstancias de la producción, es decir la necesidad de trabajo, en principio, imprevisible y fuera de cualquier ciclo de reiteración regular. Por el contrario se constata una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad.
6. Al establecerse el inicio de la contratación indefinida, fijo discontinuo, en la fecha del primer contrato, el 15/02/2004, esta es la fecha a partir de la cual ha de computarse la antigüedad del actor.

Una sentencia anterior del TS, de 12 de marzo de 2012, recoge la doctrina acerca de los contratos fijos discontinuos indicando lo siguiente: "la diferencia entre un trabajador eventual y un indefinido discontinuo radica precisamente en que, mientras el trabajo eventual está justificado cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular, la **de** indefinido discontinuo se produce cuando, con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad".

En el caso analizado, al trabajador se le hacen contratos reiterados en el tiempo pero no se concretan las causas por las cuales se realizan los mismos. Por tanto, si la necesidad de trabajo es reiterativa en el tiempo, se ha de utilizar el contrato indefinido de carácter discontinuo y si la necesidad atiende a circunstancias excepcionales u ocasionales, es decir cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular, se utilizará una contratación temporal.

*Si la necesidad de trabajo es reiterativa en el tiempo, se ha de utilizar el contrato indefinido discontinuo mientras que si la necesidad de trabajo es imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular, se utilizará la contratación temporal.*

## V.- **DESPIDO COLECTIVO TRAS SUSPENSIÓN DE CONTRATOS**

Una Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional emitida el pasado 22 de octubre, ha declarado nulo un despido colectivo por haberse realizado en fraude de ley.

*Mientras que se encuentra en vigor una suspensión de contratos o reducción temporal de jornada no cabe, si no hay alteración de las circunstancias, proceder a despidos individuales o colectivos por las mismas causas económicas.*

Entre las causas de nulidad, se alega la infracción de los artículos 51.2 y 41.4 del ET, por incumplimiento de la obligación de llevar a cabo un periodo de consultas, por mala fe en el mismo al imponerse un despido colectivo mientras seguían vigentes medidas de suspensión temporal de los contratos de hasta un 25% de la plantilla.

Otro de los motivos analizados en la sentencia, es la compatibilización de la medida de despido colectivo acordada con la suspensión de contratos vigente en el momento en que tiene efecto el mismo.

Según se menciona en el cuerpo de la sentencia comentada, la Sala Cuarta del TS, mediante diversas sentencias, ha establecido que mientras que se encuentra en vigor una suspensión de contratos o reducción temporal de jornada no cabe, si no hay alteración de las circunstancias, proceder a despidos individuales o colectivos por las mismas causas económicas. Dice el TS que en tales casos, estando vigente una suspensión de contratos amparada en el artículo 47 del ET, para que el despido pueda realizarse es preciso:

- 1) Que la causa alegada sea distinta y sobrevenida de la tenida en cuenta para la suspensión.
- 2) Que si se trata de la misma causa, se haya producido un cambio sustancial y relevante respecto a las circunstancias que motivaron que la suspensión.

Lo contrario supone una vulneración de la buena fe y abuso de derecho por parte de la empresa, máxime si la suspensión de contratos proviene de un acuerdo alcanzado en periodo de consultas con la representación de los trabajadores. En el caso analizado por la AN, la causa de despido sigue siendo la misma que dio lugar a la suspensión, que no es otra que el exceso de capacidad productiva de la empresa.

La empresa esgrime en su defensa que el momento del despido va ligado a la obtención de la financiación necesaria para atender las indemnizaciones previstas. Este argumento no es admitido por la Sala ya que la falta de liquidez o solvencia para hacer frente al pago de las indemnizaciones constituye, conforme al artículo 53 del ET, una causa que evita que el impago condicione la legalidad de los despidos. Prosigue la Sala, considerando que aunque se entendiese como prudente y razonable evitar una situación agravada de conflicto al sumar al despido el impago de las indemnizaciones, por más que exista la posibilidad legal, lo cierto



es que no consta acreditada la supuesta solvencia actual de la empresa para afrontar dicho pago, máxime cuando a la finalización del periodo de consultas y como consta recogido en las actas del mismo, no se habían concluido las maniobras necesarias para obtener la necesaria solvencia.

*“Por tanto, la causa utilizada para justificar el expediente de regulación de empleo temporal (exceso de capacidad productiva) es la misma que se utiliza para justificar el despido colectivo.”*

*La Sala no admite el argumento de la empresa de que el momento del despido va ligado a la obtención de la financiación necesaria para atender las indemnizaciones previstas.*

Continúa la sentencia afirmando que: *“Lo que no puede admitirse es una situación en la cual concurren durante más de medio año dos medidas distintas adoptadas por la empresa por la misma causa y con la misma finalidad, que además han de ser mutuamente excluyentes, en cuanto una, la suspensión de contratos, debe ir destinada a una dificultad temporalmente delimitada, mientras que la otra, el despido colectivo, está concebida para solucionar un problema que no tiene un límite temporal definido y, por ello, debe ser ejecutada de forma casi inmediata al momento en que se adopta la decisión. De esa forma, manteniendo durante meses el despido total o parcialmente sin ejecutar y al mismo tiempo aplicando la suspensión contractual con un calendario que se va adaptando por decisiones unilaterales de la empresa, las relaciones laborales en esa empresa quedan sujetas a una total discrecionalidad de la dirección”.*

Por estas razones, el despido colectivo se ha hecho en fraude de Ley y en contra de lo pactado previamente, siendo nulo.

## VI.- CONVENIOS COLECTIVOS

### Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de octubre y el 15 de noviembre de 2014.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Baloncesto profesional ACB.	CC	BOE 17/10/2014
Limpieza de edificios y locales.	AC	BOE 17/10/2014
Operadores de retail aeroportuario.	AC	BOE 17/10/2014
Sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.	CC	BOE 21/10/2014
Comercio.	AC	BOE 31/10/2014
Producción audiovisual.	AC	BOE 31/10/2014
Pastas alimenticias.	CC	BOE 6/11/2014

### Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de octubre y el 15 de noviembre de 2014.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Alicante	Comercio minoristas, mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería y artículos de piel y viaje.	RS	BOP 22/10/2014
	Comercio minoristas, mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería y artículos de piel y viaje.	CE	BOP 11/11/2014
	Oficinas y despachos.	RS	BOP 14/11/2014
Asturias	Carpintería, ebanistería y varios.	CE	BOPA 29/10/2014
Barcelona	Confitería, pastelería y bollería.	PR	BOP 24/10/2014
	Supermercados y autoservicios de alimentación.	AC	BOP 7/11/2014
Bizkaia	Construcción.	RS	BOP 12/11/2014
Cáceres	Hostelería.	SE	DOE 13/11/2014
Castellón	Comunidades de regantes.	RS	BOP 11/11/2014
Castilla y León	Clínicas y consultas de odontología y estomatología.	EX	BOCyL 27/10/2014
León	Hospitalización y Asistencia Privada.	EX	BOP 27/10/2014
	Industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa.	EX	BOP 27/10/2014
Cataluña	Talleres para disminuidos psíquicos.	AC	DOGC 28/10/2014
	Atención domiciliar y familiar.	PR	DOGC 30/10/2014
	Comercio del mueble.	RS	DOGC 7/11/2014
	Inspección técnica de vehículos.	CC	DOGC 12/11/2014
Comunidad Valenciana	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	CC	DOCV 24/10/2014
	Bebidas refrescantes.	CC	DOCV 7/11/2014

Córdoba	Hostelería.	CC	BOP	23/10/2014
Gipuzkoa	Alojamientos.	CC	BOG	24/10/2014
Guadalajara	Comercio en general.	RS	BOP	22/10/2014
Huelva	Industrias de la construcción y obras públicas.	CC	BOP	21/10/2014
Huesca	Hostelería y turismo.	CC	BOP	4/11/2014
Illes Balears	Derivados del cemento.	CC	BOIB	18/10/2014
Jaén	Transporte discrecional de mercancías por carretera.	CC	BOP	7/11/2014
León	Minas.	PR	BOP	22/10/2014
Lugo	Comercio de alimentación.	CC	BOP	18/10/2014
Madrid	Sector de prevención-extinción de incendios forestales.	CE	BOCM	6/11/2014
Málaga	Transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes y despachos centrales y auxiliares.	CC	BOP	17/10/2014
	Hostelería.	CC	BOP	31/10/2014
Murcia	Espicias naturales, condimentos y herboristería (preparado y empaquetado).	CC	BORM	18/10/2014
País Vasco	Servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadores de patio.	CC	BOPV	23/10/2014
	Ikastolas.	CC	BOPV	3/11/2014
Salamanca	Oficinas y despachos.	AC	BOP	28/10/2014
Santa Cruz	Limpieza de edificios y locales.	AC	BOP	5/11/2014
Segovia	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	8/10/2014
	Agropecuario.	CC	BOP	12/11/2014
Sevilla	Operadores logísticos.	CC	BOP	25/10/2014
	Pompas fúnebres.	CC	BOP	25/10/2014
	Transportes interurbanos de viajeros en autobuses.	CC	BOP	25/10/2014
Tarragona	Mayoristas de alimentación y centros de distribución.	CC	BOP	28/10/2014
	Derivados del cemento.	CC	BOP	12/11/2014
	Detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios.	CC	BOP	15/11/2014
Toledo	Derivados del cemento.	CC	BOP	22/10/2014
Valladolid	Industrias de la madera.	CA	BOP	20/10/2014
Zamora	Comercio textil, de la piel y comercio en general.	AC	BOP	24/10/2014
	Hostelería, cafés-bares y similares.	CC	BOP	27/10/2014

**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**