

ACTUALIDAD LABORAL

CIRCULAR LABORAL Nº 04/2016, ABRIL

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, dirijase directamente a SBAL IMPUESTOS, S.A. donde le atenderemos gustosamente.

INDICE

	Página
I.- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DE TRABAJADORES CONTRATADOS ANTES DEL 12 DE FEBRERO DE 2012	1.-
II.- OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA DE TRABAJO	3.-
III.- VIDEOVIGILANCIA DE LOS TRABAJADORES	4.-
IV.- TRAMITACIÓN AUTOMATIZADA DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	6.-
V.- TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN	7.-
VI.- CONVENIOS COLECTIVOS	8.-

I.- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DE TRABAJADORES CONTRATADOS ANTES DEL 12 DE FEBRERO DE 2012

La Sala 4ª del Tribunal Supremo (TS), mediante sentencia del pasado 18 de febrero, ha estimado el recurso de casación de doctrina interpuesto contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, con fecha 20 de junio de 2014.

Esta sentencia aclara el alcance de la disposición transitoria que rige el cálculo en dos tramos de la indemnización por despido de trabajadores contratados antes de la fecha de efectos de la última reforma laboral (12 de febrero de 2012).

Si en el primer tramo por la antigüedad previa a 12/02/2012 (con el módulo de 45 días por año) no se ha sobrepasado el tope de 720 días, este tope tampoco puede superarse como consecuencia del cálculo del segundo tramo relativo a la actividad posterior a la mencionada fecha (con el módulo de 33 días). Excepcionalmente se admite que en el primer tramo se supere el tope de 720 días de salario, sin sobrepasar 42 mensualidades. En ese caso, el tiempo de servicios posterior al 12/02/2012 es inhábil para acrecentar la cuantía indemnizatoria fijada en el primer tramo.

Si en el primer tramo por la antigüedad previa a 12/02/2012 no se ha sobrepasado el tope de 720 días, este tope tampoco puede superarse como consecuencia del cálculo del segundo tramo.

Recordemos que la disposición transitoria undécima del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece lo siguiente:

“La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso”.

En esta sentencia, se clarifica el alcance y aplicación de esta disposición transitoria:

- a) Esta disposición solo se aplica a los supuestos en que el contrato se ha celebrado con anterioridad al 12/02/2012. La fecha inicial del cómputo, en supuestos como en el caso analizado de unidad esencial del vínculo, el inicio de dicho vínculo marca el momento de la contratación y si este es anterior a 12/02/2012 se ha de aplicar esta disposición transitoria.
- b) Cuando se aplique la disposición transitoria y se computen períodos de servicios anteriores y posteriores a 12/02/2012 el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, es decir, 24 mensualidades.

- c) Excepcionalmente, este tope de 720 días de salario puede obviarse si por el periodo anterior a 12/02/2012 ya se ha devengado una cuantía superior. En este supuesto, el tope máximo que no se puede superar son 42 mensualidades.
- d) En sentido contrario, la norma implica que si por el periodo de prestación de servicios anterior a 12/02/2012 no se ha sobrepasado el tope de 720 días tampoco puede saltarse como consecuencia de la posterior actividad.
- e) Si los 720 días de indemnización se superan atendiendo a los servicios prestados antes de 12/02/2012 hay que aplicar un segundo tope: el correspondiente a lo devengado en esa fecha. A su vez, esta cuantía no puede superar las 42 mensualidades.
- f) Quienes a 12/02/2012 no habían alcanzado los 720 días indemnizatorios (con el módulo de 45 días) siguen devengando indemnización por el periodo posterior (con el módulo de 33 días). El referido tope de los 720 días opera para el importe global derivado de ambos periodos.
- g) El cálculo de cada uno de los dos periodos o tramos de cálculo es autónomo y se realiza tomando en cuenta los años de servicio, “prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año” en los dos supuestos.

Aplicando la nueva doctrina fijada en la sentencia analizada, recogemos el cálculo indemnizatorio realizado en la misma, a modo de ejemplo:

- (1) Primer tramo por el tiempo anterior a 12/02/2012 (módulo de 45 días): 19 años y 2 meses. El prorrateo por meses desemboca en el devengo de 3,75 días de indemnización por cada mes de servicios prestados ($45:12 = 3,75$). Puesto que 19 años y 2 meses equivalen a 230 mensualidades, el total de días indemnizatorios es de 862,50 ($230 \times 3,75 = 862,50$), es decir, supera los 720 días indemnizatorios.
- (2) Al superarse los 720 días de indemnización opera la excepción mencionada en la letra c) anterior y la indemnización será de 862,50 días de salario. Tal y como se establece en la disposición transitoria “se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso”.
- (3) Aunque no se hubiera alcanzado el máximo indemnizatorio absoluto de las 42 mensualidades pero sí se hayan superado los 720 días en el primer tramo, el tiempo de servicios posterior a 12/02/2012 (el 2º tramo) es inhábil para aumentar la cuantía indemnizatoria fijada.

II.- OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA DE TRABAJO

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN), mediante sentencia de fecha 19 de febrero de 2016, ha resuelto, en relación con el registro de jornada y horas extraordinarias, la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas, asumiendo el criterio ya establecido por esta misma Sala de la Audiencia Nacional el pasado 4 de diciembre de 2015.

En esta sentencia se considera que el presupuesto constitutivo para el control efectivo de las horas extraordinarias es la existencia previa del registro diario de jornada, lo que no puede enervarse porque existan múltiples horarios en la empresa, algunos de los cuales de modo flexible, estando obligada a la implantación de dicho sistema de cómputo de la jornada.

Recordemos que el artículo 35.5 del ET establece lo siguiente:

“5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.”

Por tanto, si la razón de ser de este precepto es procurar al trabajador un medio de prueba documental para acreditar la realización de horas extraordinarias, parece evidente que el registro de la jornada diaria es la herramienta, promovida por el legislador, para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias.

El conflicto jurídico que origina la sentencia de la AN encuentra su origen en la demanda interpuesta en procedimiento de conflicto colectivo, en la que se solicitaba que la empresa quedara obligada a establecer un sistema de registro de jornada efectiva que realiza la plantilla de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 del ET, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, registrando la jornada diaria efectiva, las horas extraordinarias que se puedan realizar, así como que se proceda a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas.

Es importante mencionar que en la empresa no existe ningún tipo de registro de jornada efectiva realizada por la plantilla. Queda igualmente probado para la Sala que la empresa no facilita información a la representación del personal de las horas extraordinarias efectuadas, y que tampoco comunica al personal de su plantilla la jornada laboral realizada y el monto de las horas extraordinarias. También cabe mencionar que la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social extendió acta de infracción a la empresa demandada, por incumplimiento de la normativa en materia de tiempo de trabajo, al haber constatado que la empresa no procede a registrar la jornada de los trabajadores, tal y como dispone el artículo 35.5 del ET.

La Audiencia Nacional establece la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas.

La sentencia concluye, en sus fundamentos de derecho, que “el registro diario de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada y su negación coloca a los trabajadores en situación de indefensión, que no puede atemperarse, porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es precisamente el control diario de la jornada, cuya actualización ya no dejará dudas sobre si se hacen o no horas extraordinarias y si su realización es voluntaria”.

III.- **VIDEOVIGILANCIA DE LOS TRABAJADORES**

El Pleno del Tribunal Constitucional, mediante sentencia del pasado 3 de marzo, ha desestimado el recurso de amparo presentado por una empleada que fue despedida tras comprobar su empleador, mediante la instalación de una cámara de videovigilancia en el lugar de trabajo, que había sustraído dinero de la caja.

La sentencia rechaza que la captación de las imágenes sin consentimiento expreso de la empleada haya vulnerado el derecho a la intimidad personal.

Esta sentencia, matiza la doctrina existente acerca del alcance del deber de información exigible al empresario en relación con el tratamiento de los datos personales de sus trabajadores obtenidos por videovigilancia. Admite como prueba lícita de tales irregularidades las grabaciones de una cámara de vigilancia instalada ante la existencia de sospechas previas, y ello pese a que no se informó expresamente a la trabajadora ni al comité de empresa de la instalación ni finalidad del sistema de videovigilancia, ni, mucho menos, se solicitó su consentimiento.

La sentencia rechaza que, en este caso, la captación de las imágenes sin consentimiento expreso de la empleada haya vulnerado el artículo 18 de la Constitución (CE), que protege los derechos a la intimidad personal y a la propia imagen. Han redactado votos particulares discrepantes diversos magistrados del Tribunal.

Según los hechos detallados en la sentencia, la trabajadora fue despedida en junio de 2012. En la carta de despido constaba que era despedida disciplinariamente porque se había venido apropiando de efectivo de la caja de la tienda, en diferentes fechas y de forma habitual.

La Sala considera que:

1.La medida sobre la que se debate integra una iniciativa que, en principio, se encuentra dentro de las facultades legales que se atribuyen al poder empresarial de dirección y de control de la actividad laboral, puesto que el art. 20.3 del ET faculta al empresario para la adopción de medidas de vigilancia y control del cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, siempre que en su adopción y aplicación se guarde la consideración debida a su humana dignidad.

2.La referida medida debe considerarse idónea, en tanto que la misma era útil para exteriorizar, conocer e identificar las irregularidades existentes en la caja del centro comercial, en el que prestaba servicios la trabajadora despedida, irregularidades detectadas tras la implantación de un nuevo sistema de control informático de la dependencia de caja.

3.La instalación de la cámara de videovigilancia se revelaba necesaria para clarificar las irregularidades o anomalías que pudieran estar relacionadas con el uso o con la gestión de la caja del centro comercial.

4.La medida era necesariamente proporcional, en tanto que su adopción tenía como exclusivo destino la dependencia de caja de la tienda, esto es, un espacio destinado a la permanente interrelación personal y en el que se llevan a cabo conductas escasamente exigentes de la preservación de la injerencia o del conocimiento de las mismas por terceras personas.

Por lo que se refiere a la vulneración del artículo 18 de la CE, la sentencia explica que la imagen es considerada *“un dato de carácter personal”*, según lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos (LOPD) y que la doctrina ha fijado, como elemento característico del derecho fundamental a la protección de datos, la facultad del afectado para *“consentir sobre la recogida y uso de sus datos personales y a saber de los mismos”*.

La medida era necesariamente proporcional, en tanto que su adopción tenía como exclusivo destino la dependencia de caja de la tienda.

En el ámbito laboral el consentimiento del trabajador pasa, como regla general, a un segundo plano pues el consentimiento se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes.

Junto al deber de consentimiento, la ley establece también el deber de información previa sobre el uso y destino de los datos. Este deber permanece intacto incluso en los supuestos en los que no sea necesario el consentimiento.

El Pleno afirma que, de acuerdo con la LOPD, *“el empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes”*; y argumenta que el ET atribuye al empresario la facultad de dirección, lo que le permite *“adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana”*. Por tanto, concluye, *“el consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato”*.

Ahora bien, aunque no sea necesario el consentimiento en los casos señalados, el deber de información sigue existiendo, pues este deber permite al afectado ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición y conocer la dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, del representante (art. 5 LOPD).

Por ello, a la hora de valorar si se ha vulnerado el derecho a la protección de datos por incumplimiento del deber de información, la dispensa del consentimiento al tratamiento de datos en determinados supuestos debe ser un elemento a tener en cuenta dada la estrecha vinculación entre el deber de información y el principio general de consentimiento.

Prosigue la sentencia comentando que, aplicada la doctrina existente sobre el tratamiento de datos obtenidos por la instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo, que es el problema planteado en el presente recurso de amparo, debemos concluir que el empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad o control laboral, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y es conforme con el art. 20.3 TRLET, que establece que *“el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana”*.

Si la dispensa del consentimiento prevista en el art. 6 LOPD se refiere a los datos necesarios para el mantenimiento y el cumplimiento de la relación laboral, la excepción abarca sin duda el tratamiento de datos personales obtenidos por el empresario para velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. El consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato que implica reconocimiento del poder de dirección del empresario.

En este caso, la cámara estaba situada en el lugar donde la demandante realizaba su trabajo, “enfocando directamente a la caja”.

En este caso, la cámara estaba situada en el lugar donde la demandante realizaba su trabajo, *“enfocando directamente a la caja”*. Asimismo, en cumplimiento de la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, la empresa colocó un distintivo informativo sobre la existencia de cámaras (*“zona videovigilada”*) en el escaparate de la tienda.

Según el Pleno, gracias a la colocación de dicho distintivo, la demandante de amparo “podía conocer la existencia de las cámaras y la finalidad para la que habían sido instaladas”. “El trabajador –añade la sentencia- conocía que en la empresa se había instalado un sistema de control por videovigilancia, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control”. Se cumple, por lo tanto, con el deber de información previa.

IV.- **TRAMITACIÓN AUTOMATIZADA DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Mediante Resolución de 25 de febrero de 2016, publicada en el BOE de fecha 3 de marzo, se establecen las normas a seguir para adaptar el control interno permanente al procedimiento regulador de la tramitación electrónica automatizada (online) de las prestaciones por maternidad y paternidad del sistema de la Seguridad Social.

El INSS ha decidido la implantación de este proceso automatizado para el reconocimiento del derecho de las prestaciones por maternidad y paternidad en aquellos supuestos en que el ciudadano no tenga que aportar ninguna documentación. Para ello, ha modificado el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad,

riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, en orden a facilitar la no aportación de documentos.

Asimismo, también ha procedido a la modificación del artículo 130 del TRLGSS, a efectos habilitar a la Dirección General del INSS para determinar el procedimiento o procedimientos a los que se refiera dicha automatización, el órgano u órganos competentes, según los casos, para la definición de las especificaciones, programación, mantenimiento, supervisión y control de calidad y, en su caso, auditoría del sistema de información y de su código fuente, y el órgano que debe ser considerado responsable a efectos de impugnación.

La Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) realizará una auditoría para verificar que el nuevo procedimiento de gestión incorpora los correctos controles automatizados de gestión para tramitar las solicitudes y contiene los requerimientos de seguridad necesarios para garantizar el acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

V.- **TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN**

Mediante la Tarjeta Profesional de la Construcción se acreditan, entre otros datos, la formación recibida por el trabajador del sector en materia de prevención de riesgos laborales y su categoría profesional.

La Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) es un documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción mediante el cual se acreditan, entre otros datos, los siguientes: la formación recibida por el trabajador del sector en materia de prevención de riesgos laborales; su categoría profesional; y sus periodos de ocupación en las distintas empresas en las que haya ejercido su actividad.

Es una herramienta estrechamente vinculada con la formación en materia de prevención de riesgos laborales que deben poseer todos los trabajadores del sector de la construcción.

El BOE publicó el pasado 23 de febrero de 2016 la modificación del contenido del V Convenio General del Sector de la Construcción respecto de la regulación de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC).

El artículo 187 del convenio vuelve a entrar en vigor y la tarjeta caducará a los cinco años de su emisión.

Con objeto de evitar las posibles caducidades sobrevenidas por la reactivación de este artículo, las TPC que se encuentren caducadas a fecha 23-2-2016 continuarán vigentes y dispondrán hasta el 31-12-2016 para efectuar su renovación. Transcurrido dicho plazo, el titular podrá renovar su tarjeta siempre que acredite, al menos, 30 días de alta en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción en el periodo de 36 meses inmediatamente anterior a la solicitud de renovación.

La solicitud de renovación se registrará por el mismo procedimiento que la solicitud inicial.

VI.- CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE FEBRERO Y EL 15 DE MARZO DE 2016.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Industria Química.	RS	BOE 16/02/2016
Construcción.	AC	BOE 23/02/2016
Establecimientos financieros de crédito.	CC	BOE 1/03/2016
Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.	CC	BOE 2/03/2016
Asociación metalgráfica española.	SE	BOE 3/03/2016
Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.	RS	BOE 3/03/2016
Industria fotográfica.	RS	BOE 15/03/2016
Industria textil y de la confección.	RS	BOE 15/03/2016
Ortopedias y ayudas técnicas.	CC	BOE 15/03/2016

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**

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE FEBRERO Y EL 15 DE MARZO DE 2016.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo		Boletín
A Coruña	Carpintería y Ebanistería.	CA	BOP	25/02/2016
Álava	Industrias de derivados del cemento.	RS	BOTHA	4/03/2016
	Empresas que realizan actividades deportivas para terceros.	AC	BOTHA	9/03/2016
Alicante	Establecimientos de hospitalización.	RS	BOP	2/03/2016
Aragón	Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de la Salud.	LA	BOA	17/02/2016
Asturias	Estiba y desestiba del puerto de Gijón.	CE	BOPA	17/02/2016
	Mayoristas de alimentación.	CC	BOPA	23/02/2016
	Transportes por carretera.	CC	BOPA	23/02/2016
	Transportes por carretera.	RS	BOPA	23/02/2016
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOPA	4/03/2016
Ávila	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	9/03/2016
Badajoz	Construcción y obras públicas.	RS	DOE	18/02/2016
	Derivados del cemento.	CA	DOE	8/03/2016
	Industrias de la madera.	CA	DOE	8/03/2016
	Comercio del calzado, piel y artículos de viaje.	CC	DOE	9/03/2016
Bizkaia	Transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte.	RS	BOB	14/03/2016
Burgos	Talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa.	CC	BOP	25/02/2016
	Actividades de repostería industrial y obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería.	CC	BOP	15/03/2016
Cáceres	Industrias de la madera.	CA	DOE	16/02/2016
	Limpieza pública, riegos, recogida de basuras y limpieza y conservación de alcantarillado.	CC	DOE	4/03/2016
Cádiz	Comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla.	CC	BOP	1/03/2016
	Comercio de actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista.	RS	BOP	3/03/2016
	Comercio metal.	RS	BOP	3/03/2016
	Hostelería.	RS	BOP	3/03/2016
	Viticultura.	RS	BOP	3/03/2016
	Pompas fúnebres.	CC	BOP	15/03/2016
Cantabria	Empleados de fincas urbanas.	RS	BOCA	19/02/2016
	Industria siderometalúrgica.	RS	BOCA	26/02/2016
	Detallistas de alimentación.	CC	BOCA	8/03/2016
Castellón	Sector portuario.	AC	BOP	8/03/2016
Castilla y León	Medianas superficies de distribución de alimentación.	CC	BOCL	4/03/2016
Cataluña	Industria metalográfica.	RS	DOGC	18/02/2016
	Mayoristas de alimentación.	CC	DOGC	24/02/2016

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Granada	Industrias de la alimentación. Madera.	RS	BOP 3/03/2016
		CA	BOP 15/03/2016
Huelva	Trabajadores del campo.	RS	BOP 3/03/2016
Illes Balears	Derivados del cemento.	CA	BOIB 18/02/2016
Jaén	Industrias del aceite y sus derivados.	AC	BOP 23/02/2016
Las Palmas	Oficinas y despachos. Servicios portuarios de amarre y desamarre de buques.	CC	BOP 19/02/2016
		CE	BOP 4/03/2016
León	Distribuidoras de gases licuados del petróleo (G.L.P.). Tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa.	CC	BOP 3/03/2016
		CC	BOP 15/03/2016
Murcia	Aguas (captación, elevación, conducción). Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.). Hostelería.	PR	BORM 22/02/2016
		RS	BORM 22/02/2016
		AC	BORM 3/03/2016
País Vasco	Concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza.	AC	BOPV 18/02/2016
Palencia	Tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa. Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP 2/03/2016
		RS	BOP 7/03/2016
Pontevedra	Almacenistas de madera.	CA	BOP 3/03/2016
Salamanca	Oficinas y despachos. Transporte de mercancías por carretera.	AC	BOP 17/02/2016
		CC	BOP 29/02/2016
Santa Cruz de Tenerife	Siderometalurgia e instalaciones eléctricas. Empaquetados de plátanos de las islas de Tenerife, La Gomera y El Hierro.	RS	BOP 19/02/2016
Sevilla	Comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios. Industrias Siderometalúrgicas. Industrias del aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas.	RS	BOP 22/02/2016
		RS	BOP 8/03/2016
		RS	BOP 11/03/2016
Tarragona	Transportes de viajeros. Derivados del cemento.	RS	BOP 18/02/2016
		CE	BOP 25/02/2016
Teruel	Transporte de mercancías.	CC	BOP 26/02/2016
Valencia	Madera, mueble y afines. Transporte de viajeros por carretera. Juego del bingo. Oficinas y despachos.	AC	BOP 22/02/2016
		RS	BOP 3/03/2016
		CC	BOP 4/03/2016
		CC	BOP 15/03/2016
Valladolid	Madera. Industria siderometalúrgica. Peluquerías de señoras, institutos de belleza, gimnasios y similares. Comercio en General (excepto alimentación).	CC	BOP 22/02/2016
		CA	BOP 22/02/2016
		AC	BOP 25/02/2016
		AC	BOP 27/02/2016
Zamora	Comercio de la piel. Comercio en general. Comercio textil.	AC	BOP 9/03/2016
		AC	BOP 9/03/2016
		AC	BOP 9/03/2016
Zaragoza	Fincas urbanas. Confiterías, pastelerías y venta de dulces. Ayuda a domicilio.	RS	BOP 20/02/2016
		CC	BOP 26/02/2016
		CC	BOP 9/03/2016

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**