

ACTUALIDAD LABORAL

CIRCULAR LABORAL Nº 07/2018, JULIO

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.

INDICE

	Página
I.- <i>DECLARACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO DE LOS PROFESORES INTERINOS DURANTE LAS VACACIONES ESCOLARES.</i>	1.-
II.- PACTO ENTRE PATRONAL Y EMPRESA.	2.-
III.- RELACIÓN LABORAL DE LOS TRANSPORTISTAS DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO.	4.-
IV.- REALIZACIÓN DE UN VIAJE DE OCIO DURANTE UNA BAJA LABORAL.	7.-
V.- CONVENIOS COLECTIVOS.	8.-

I.- **DECLARACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO DE LOS PROFESORES INTERINOS DURANTE LAS VACACIONES ESCOLARES.**

La Sala Tercera del Tribunal Supremo, mediante sentencia de fecha 11 de junio de 2018, ha estimado el recurso de interés casacional interpuesto contra la sentencia del TSJ Murcia, anulando parcialmente el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 febrero 2012, por el que se establecían medidas en materia de Personal Docente en la Administración Pública de dicha Comunidad.

Es contrario al principio de igualdad, y por lo tanto nulo, el cese de los profesores interinos durante el periodo de vacaciones escolares.

El Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno de la Región de Murcia establecía el cese de profesores interinos coincidiendo con la finalización de cada curso escolar, práctica que ahora el TS ha calificado de contraria al principio de igualdad y no discriminación en relación con los funcionarios docentes de carrera.

Conforme al Acuerdo impugnado, se suspendían los derechos retributivos correspondientes a los meses de julio y agosto del curso escolar, y se extinguían los contratos de los funcionarios docentes interinos no universitarios que hubieran sido nombrados al principio del curso escolar.

El TS considera que la sentencia recurrida del TSJ Murcia establecía una diferencia de trato arbitraria entre funcionarios interinos y de carrera, imponiendo que, trabajando los mismos meses en el curso escolar, los funcionarios de carrera cobren las retribuciones correspondientes a los meses de julio y agosto, pero los interinos no.

El Acuerdo confirmado por dicha sentencia da lugar a la ausencia de prórroga de los nombramientos de los funcionarios docentes interinos más allá del mes de junio de cada curso, aunque hayan trabajado todo el curso escolar, con la consiguiente pérdida de sus derechos retributivos.

Jurídicamente es inadmisibile que ante un mismo trabajo se reciban retribuciones diferentes dependiendo de si el contrato es fijo o temporal.

Jurídicamente es inadmisibile que ante un mismo trabajo se reciban retribuciones diferentes dependiendo de si quien lo realiza tiene un contrato fijo o temporal. Para el Alto Tribunal, la desigualdad de trato denunciada es evidente y no está justificada por razones objetivas. No cabe oponer consideraciones de índole presupuestaria porque éstas no justifican una diferencia de trato en detrimento de los trabajadores con contrato de duración determinada.

Puntualiza la sentencia que son dos las posibles situaciones que pueden darse. De un lado, la de los funcionarios que son nombrados al principio del curso escolar, para que desempeñen las funciones propias de un profesor docente, y que luego son cesados al concluir el periodo lectivo, situación ésta mayoritaria, y en la que estos funcionarios, siendo del todo "comparables" a los funcionarios docentes de carrera, se ven inmersos en una situación no igualitaria; y de otro, la de los interinos que son nombrados cuando el curso escolar ya ha avanzado, para periodos inferiores a la duración de un curso y por causa de una necesidad ocasional y transitoria.

Aunque efectivamente el fundamento de la interinidad es la cobertura temporal de un puesto de trabajo concreto que se encuentra vacante, cuando el cese coincide con la finalización del curso escolar, se crea una desigualdad no justificada respecto al funcionario de carrera que sí continúa realizando otras funciones no estrictamente lectivas pero que contribuyen a la mejor preparación del profesorado y a la mejor o más eficaz prestación del servicio educativo; situación ésta que se agrava aún más cuando la Administración educativa acude para el siguiente curso escolar al nombramiento de los mismos funcionarios docentes interinos que ya fueron nombrados en el curso anterior y que fueron cesados, viéndose privados de realizar estas otras actividades formativas o de preparación.

II.- **PACTO ENTRE PATRONAL Y EMPRESA.**

CC.OO., UGT, CEOE y Cepyme han alcanzado un preacuerdo en el marco de las negociaciones del Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC) para los años 2018, 2019 y 2020 que deberá ser ratificado en los próximos días por los órganos de gobierno de las cuatro organizaciones.

Incrementos salariales y Convenios Colectivos

Los incrementos salariales serán para cada uno de los años de vigencia de este acuerdo:

- Una parte fija cercana al 2%.
- Una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen, como la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes.

Durante la vigencia del acuerdo, y de manera progresiva, se establecerá un salario mínimo de convenio de 14.000 euros anuales. Además, se podrán establecer cláusulas de revisión salarial que estarán abiertas a que las redacten las partes negociadoras en cada uno de los convenios. También se tendrá que impulsar la renovación y actualización de los convenios articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador.

Las partes firmantes consideran necesario que se mantenga la vigencia de los convenios durante los periodos de negociación, si bien proponen la renovación y actualización de los mismos respetando la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación.

Es necesario que los convenios colectivos hagan una adecuada revisión e innovación a efectos de garantizar una mayor eficacia. Además, cada una de las partes puede decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario.

Acuerdo entre patronal y sindicatos para subir los salarios y vincular parte de la subida a la productividad, a los resultados de la empresa, o a la reducción del absentismo.

Para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones, las partes negociadoras deben acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del estado y de carácter autonómico en el caso de bloque de las negociaciones.

Modificación del artículo 42 del ET

Los integrantes del acuerdo han instado a la modificación del [artículo 42 del ET](#) ya que consideran que la regularización de los procesos de descentralización no deben incentivar la competencia desleal entre empresas ni deteriorar las condiciones de empleo.

Para ello, es necesaria una nueva regularización del citado artículo que Así, con esta modificación se conseguiría que no se empeoren las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas que deciden externalizan una parte de su trabajo contratando otras empresas.

Para el mantenimiento del empleo, y como alternativas al despido, proponen adaptar la jornada y propiciar reducciones temporales de la misma, favoreciendo que el trabajador no se vea perjudicado en su protección social ni en su retribución, favoreciendo que la empresa mantenga su plantilla y que se habiliten procesos de formación.

Respecto a la Formación Profesional, el acuerdo pide que se establezca un marco de diálogo para alcanzar un acuerdo en esta materia y se contribuya a proporcionar a los trabajadores las competencias, conocimientos y prácticas necesarias para mejorar su cualificación profesional.

Mantenimiento del empleo, favoreciendo alternativas al despido

Se propone desarrollar una nueva medida dirigida al mantenimiento del empleo en empresas con dificultades económicas, propiciando reducciones temporales de jornada, favoreciendo que los trabajadores no se vean perjudicados en su protección social ni en su retribución, la empresa mantenga sus plantillas y se habiliten procesos de formación para una mayor cualificación de las mismas.

Todo ello, con el objeto de evitar despidos, contribuir a la viabilidad de empresas en situaciones de dificultad, ajustar costes laborales manteniendo el empleo y fomentar la formación para el empleo. A la vez, promover modelos de flexibilidad interna pactada, frente a la flexibilidad externa basada en la temporalidad y extinción del contrato como forma de ajuste al ciclo económico.

Absentismo

Respecto al absentismo, abogan por la creación de un observatorio que en el plazo de seis meses emita un informe para realizar pruebas piloto con el fin de mejorar las situaciones de absentismo no deseado.

Patronal y sindicatos acuerdan proponer al legislativo la reforma del artículo 42 del ET, y evitar así que la subcontratación suponga una competencia desleal entre empresas, ni el deterioro de las condiciones del empleo.

Patronal y Sindicatos instan a la Administración los cambios legislativos necesarios para: imponer por convenio la jubilación obligatoria cuando el trabajador llegue a la edad ordinaria de jubilación, y la vuelta del contrato de relevo en su modalidad inicial.

Jubilación y contrato de relevo

Instan a la Administración a realizar los cambios legales que permitan que los convenios colectivos posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, siempre que el trabajador afectado tenga derecho a la pensión completa de jubilación, con el fin de facilitar el relevo generacional y vincularlo a objetivos de políticas de empleo.

Las organizaciones firmantes, trasladarán a la negociación con el Gobierno la necesidad de recuperar el contrato relevo en las condiciones de su puesta en marcha, como elemento esencial para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.

Igualdad

Las partes firmantes instan a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, que al menos contemplen:

- Un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada por estas contingencias.
- Equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombre y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.
- Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género.

III.- RELACIÓN LABORAL DE LOS TRANSPORTISTAS DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en sentencia emitida el pasado 18 de mayo, ha estimado el recurso para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, anulando la misma y resolviendo el debate de suplicación en el sentido de desestimar el recurso de igual clase interpuesto por la cooperativa codemandada, confirmando en sus términos la sentencia de instancia.

El caso analizado es el de un socio de una cooperativa de trabajo asociado que es la titular de las autorizaciones administrativas de transporte, que ha suscrito un contrato de arrendamiento de servicios con una empresa dedicada a esa misma actividad y propietaria de los vehículos que a su vez alquila a la cooperativa y esta pone a disposición del actor.

La sentencia del juzgado de lo social 2 de Elche de 25 de noviembre de 2015, autos 295/2015, declara que la relación jurídica en litigio es de naturaleza laboral, califica su extinción como despido improcedente, y condena solidariamente a la cooperativa en la que estaba integrado el actor y a la empresa de transportes codemandada.

Contra dicha resolución formula recurso de suplicación la cooperativa, que es estimado en sentencia de la Sala Social del TSJ de la Comunidad Valenciana de 13 de julio de 2016 que revoca la de instancia y concluye que la relación jurídica que vincula al conductor demandante con la cooperativa y la empresa de transportes codemandadas es de naturaleza mercantil, porque se encuentra comprendida dentro de las previsiones del artículo 1.3.g) Estatuto de los Trabajadores (ET), en tanto que el actor prestaba servicios en calidad de socio colaborador de una cooperativa de trabajo asociado que era la titular de la tarjeta de transporte, y de igual manera en tal condición tenía el poder de disposición sobre el vehículo que la cooperativa alquilaba a la empresa de transportes propietaria del mismo y ponía a su disposición.

Frente a esta sentencia interpone el demandante recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que denuncia infracción del citado artículo 1.3.g) ET, para sostener que en la relación jurídica en la que se sustenta la prestación de servicios concurren las notas de ajenidad, dependencia y remuneración que conforme al art. 1.1 ET definen el contrato de trabajo, y no se trata en consecuencia de la situación excluida del derecho laboral a la que se refiere el precepto legal cuya infracción se denuncia, aun cuando formalmente ostente la condición de socio de una cooperativa de trabajo asociado.

Detalla la sentencia que se trata de conductores de vehículos comerciales de transporte por carretera que no son titulares de la tarjeta de transporte a título individual, sino que son socios de una cooperativa de trabajo asociado de transporte a cuyo nombre están expedidas esas autorizaciones administrativas.

Igualmente, es la cooperativa la que suscribe un contrato de arrendamiento de servicios con una empresa del sector del transporte, que es a su vez la propietaria de los camiones que alquila a la cooperativa y que utilizan los conductores que están obligados a realizar los servicios que la empresa les ordena para atender a sus clientes. En ese contrato se establece el precio por kilómetro a pagar por la empresa a la cooperativa sin ninguna intervención de los demandantes.

Las cooperativas no disponen de clientes propios a cuyos encargos atiendan los conductores, sino que el trabajo es en exclusiva para la empresa de transporte que es la que fija al conductor los servicios oportunos para atender a sus clientes y retribuye conforme a lo pactado con la cooperativa.

El Tribunal Supremo interpreta el artículo 1.3 g del ET que excluye del ámbito laboral las relaciones de los transportistas que son titulares de la correspondiente autorización de transporte.

La fórmula de pago de la contraprestación que la empresa abona a la cooperativa es en función de un determinado precio por kilómetro recorrido; de la misma forma que el sistema mediante el que la cooperativa reembolsa a la empresa el pago del alquiler de los vehículos y de los gastos asociados, para liquidar posteriormente con los conductores tras las deducciones oportunas. Sin que exista un mecanismo que de alguna manera contemple la reversión de la titularidad o disponibilidad del vehículo en favor del conductor a título individual.

Para el Alto Tribunal la cuestión de decidir la verdadera calificación jurídica que merece el desempeño de la actividad de transporte, cuando es prestada bajo el paraguas de una cooperativa de trabajo asociado, procede de la interpretación del art. 1.3.g) del ET ya que la singularidad, complejidad e indeterminación en muchos aspectos del régimen jurídico aplicable a las cooperativas de trabajo asociado no puede servir de cobertura puramente formal para burlar en fraude de ley la norma legal.

Añade la sentencia que el citado artículo del ET exige que el prestador de servicios sea un verdadero empresario autónomo, en su condición de titular de la infraestructura empresarial conformada por la autorización administrativa y la propiedad o poder de disposición del vehículo, en atención al relevante valor económico en sí mismo considerado que ambos elementos conjuntamente representan.

La creación, constitución y funcionamiento de las cooperativas, en cualquiera de sus modalidades, y en particular las de trabajo asociado, no puede quedar sustraída a la aplicación del reiterado criterio que viene avalando esta Sala al analizar situaciones en las que está en discusión el uso fraudulento de la forma societaria bajo cualquiera de las distintas fórmulas en las que se presenta en el derecho del trabajo.

Si la cooperativa carece de la más mínima estructura material u organizativa, y su intervención se limita solamente a aportar la titularidad de la tarjeta de transporte y formalizar un contrato de arrendamiento de servicios con una empresa del mismo sector que es la propietaria de los vehículos, y es esta empresa la que dispone de los clientes, la que organiza el trabajo, las rutas y todo lo relativo a la gestión de cada uno de los encargos, hasta el punto de que trata directamente con los conductores sin la intermediación de la cooperativa, estaríamos ante una actuación interpuesta que simplemente busca facilitar la mano de obra para ponerla a disposición de la empresa transportista con la intención de eludir las exigencias que impone el art. 1.3.g) ET para excluir del ámbito laboral la prestación de servicios de transporte.

Conforme a los principios que hemos enunciado deberemos analizar el régimen jurídico aplicable a las cooperativas de trabajo asociado, para determinar en qué circunstancias puede considerarse que la prestación personal de servicios de transportes para una tercera empresa en calidad de socio de una cooperativa excluye la existencia de una relación laboral, o constituye en realidad un subterfugio con el que eludir las previsiones del art. 1. 1 ET bajo esa cobertura puramente formal.

Considera el alto tribunal que la mera constitución de una cooperativa de trabajo, pero sin la más mínima estructura material y organizativa, supone un uso fraudulento de la figura societaria.

IV.- REALIZACIÓN DE UN VIAJE DE OCIO DURANTE UNA BAJA LABORAL.

Llegadas estas fechas, es frecuente que se plantee la cuestión de si un trabajador que tiene su contrato laboral suspendido por estar incapacitado temporalmente, ya sea por enfermedad común o contingencia profesional, puede irse de viaje.

Aunque no hay ninguna ley que prohíba los desplazamientos ni existe ningún listado de las actividades prohibidas o permitidas durante un proceso de incapacidad temporal, lo que sí queda recogido en el [artículo 175 de la Ley General de Seguridad Social](#) (LGSS), es la posibilidad de que denieguen el subsidio, lo anulen o lo suspendan cuando se actúe fraudulentamente, tanto para conseguirla como para alargarla y en los casos de abandono o rechazo del tratamiento establecido.

Además, el artículo 169 de la LGSS define la incapacidad temporal como aquella situación que se debe a *“enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de 365 días prorrogables por otros 180 días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación”*.

La baja por enfermedad se concede para que el trabajador pueda abandonar su puesto de trabajo y dedicarse a su recuperación durante el tiempo que sea necesario. Por tanto, no deben realizarse ningún tipo de actividad que pueda perjudicar o ralentizar el proceso de recuperación. Además, el trabajador, debe de cumplir con todas las citas médicas que le soliciten tanto del INSS como de la Mutua, ya que la no asistencia puede dar lugar a la pérdida de la prestación.

No todos los procesos de incapacidad temporal son iguales ni implican las mismas restricciones, por lo que es recomendable que, antes de realizar cualquier actividad, en este caso viajar, el trabajador informe al facultativo que le tramitó su baja o informe al encargado de su seguimiento.

En el supuesto de que el médico le autorice a viajar, el empresario puede solicitar dicha autorización por escrito.

No existe una regla clara para esta cuestión, pero sí decide ausentarse de su domicilio estando en situación de baja laboral, para evitar problemas informe al facultativo que le tramita su baja o al encargado de su seguimiento.

V.- CONVENIOS COLECTIVOS.

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de mayo y el 15 de junio de 2018.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Empresas de naturopatía y profesionales naturópatas.	CC	BOE 18/05/2018
Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.	RS	BOE 21/05/2018
Saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado.	CC	BOE 21/05/2018
Grandes almacenes.	AC	BOE 11/06/2018
Instalaciones deportivas y gimnasios.	CC	BOE 11/06/2018
Empresas de publicidad.	RS	BOE 12/06/2018
Industrias lácteas y sus derivados.	CC	BOE 12/06/2018

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

Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de mayo y el 15 de junio de 2018.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP 28/05/2018
Albacete	Industrias de ebanistería, carpintería y afines.	CC	BOP 16/05/2018
	Talleres de reparación de vehículos.	CC	BOP 25/05/2018
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP 28/05/2018
Alicante	Construcción y obras públicas.	RS	BOP 21/05/2018
	Almacenistas materiales de construcción y saneamiento.	CC	BOP 31/05/2018
Almería	Dependencia mercantil.	CC	BOP 5/06/2018
Ávila	Elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería.	CC	BOP 16/05/2018
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP 25/05/2018
Badajoz	Comercio del metal.	CC	BOP 5/06/2018
Bizkaia	Construcción.	CC	BOB 23/05/2018
Burgos	Agencias de transportes de cargas fraccionadas.	CC	BOP 18/05/2018
	Industria de hostelería.	CC	BOP 28/05/2018
	Transporte por carretera, garajes y aparcamientos.	CC	BOP 29/05/2018
	Talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa.	CC	BOP 7/06/2018
Cáceres	Comercio en general.	CC	DOE 24/05/2018
Cádiz	Sector de pompas fúnebres.	CC	BOP 24/05/2018
Cantabria	Empresas alquiladoras de grúas móviles autopropulsadas.	CC	BOCA 25/05/2018
	Comercio del metal.	CC	BOCA 6/06/2018
Castilla León	Empleados de fincas urbanas.	CC	BOCL 28/05/2018
Ceuta	Transporte de mercancías.	CC	BOP 15/06/2018
Ciudad Real	Panaderías.	CC	BOP 13/06/2018
Comunidad Valenciana	Actores y actrices de teatro.	CC	DOCV 31/05/2018
	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	RS	DOCV 31/05/2018
Córdoba	Industrias del aceite y sus derivados.	AC	BOP 1/06/2018
Gipuzkoa	Industria y comercio de confiterías y pastelerías.	RS	BOG 24/05/2018
	Estaciones de servicio.	RS	BOP 6/06/2018
Girona	Comercio en general.	RS	BOP 15/06/2018
Granada	Establecimientos sanitarios y clínicas privadas.	CC	BOP 4/06/2018
Guadalajara	Industrias de la madera -carpintería, ebanistería, tapicería, etc.-.	RS	BOP 14/06/2018
Huesca	Transporte de viajeros.	CC	BOP 16/05/2018
Huelva	Automoción.	CC	BOP 28/05/2018
	Montajes.	CC	BOP 6/06/2018
Las Palmas	Actividad siderometalúrgica.	RS	BOP 1/06/2018

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
León	Industria de la madera - Primera transformación.	CC	BOP 17/05/2018
	Industria de la madera - Segunda transformación.	CC	BOP 18/05/2018
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP 23/05/2018
	Comercio textil y de la piel.	CC	BOP 24/05/2018
Lugo	Primera transformación de la madera.	CC	BOP 21/05/2018
	Comercio de materiales de construcción y saneamiento.	CC	BOP 5/06/2018
	Edificación y obras públicas.	CC	BOP 5/06/2018
	Materiales y prefabricados de la construcción.	CC	BOP 5/06/2018
Lleida	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP 12/06/2018
	Comercio en general.	AC	BOP 15/06/2018
Madrid	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos.	CC	BOCM 19/05/2018
	Comercio de alimentación.	CC	BOCM 26/05/2018
	Construcción y obras públicas.	RS	BOCM 28/05/2018
	Construcción y obras públicas.	CA	BOCM 4/06/2018
	Depuración de aguas residuales y cauces fluviales.	RS	BOCM 11/06/2018
Málaga	Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas.	CC	BOP 31/05/2018
	Limpieza de edificios y locales.	AC	BOP 7/06/2018
Murcia	Actividades de aserrijo y fabricación de envases y paletas de madera.	CC	BORM 18/05/2018
	Actividades de aserrijo y fabricación de envases y paletas de madera.	CE	BORM 1/06/2018
Ourense	Construcción.	CE	BOP 6/06/2018
Pontevedra	Almacenes y comercio de materiales de la construcción.	CC	BOP 15/06/2018
Salamanca	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP 8/06/2018
Sevilla	Manipulación, envasado, comercialización al por mayor de agrios, demás frutas, hortalizas y sus derivados industriales.	CC	BOP 19/05/2018
Tarragona	Derivados del cemento.	CC	BOP 17/05/2018
	Comercio de materiales de construcción.	CC	BOP 15/06/2018
Teruel	Sector de la madera.	RS	BOP 30/05/2018
Toledo	Campo.	CC	BOP 1/06/2018
Valencia	Comercio de Actividades Diversas.	AC	BOP 5/06/2018
	Comercio de Actividades Diversas.	CE	BOP 5/06/2018
	Construcción y obras públicas.	CC	BOP 13/06/2018
Valladolid	Cemento.	CC	BOP 14/06/2018
Zamora	Comercio de alimentación.	AC	BOP 16/05/2018
	Comercio e industrial del metal.	AC	BOP 18/05/2018
	Comercio de alimentación.	AC	BOP 15/06/2018
Zaragoza	Fabricantes de galletas.	CC	BOP 18/05/2018
	Derivados del cemento.	CC	BOP 21/05/2018

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