

# ACTUALIDAD LABORAL

## CIRCULAR LABORAL Nº 5/2019, MAYO

### 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

<i>I.- PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD SIN BAJA MÉDICA.</i>	<i>1.-</i>
<i>II.- CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL.</i>	<i>3.-</i>
<i>III.- CUIDADORES NO PROFESIONALES: SUSCRIPCIÓN CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL.</i>	<i>4.-</i>
<i>IV.- PLAN REINCORPORA-T</i>	<i>5.-</i>
<i>V.- SENTENCIA TJUE: NO DISCRIMINACIÓN EN LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES.</i>	<i>8.-</i>
<i>VI.- CONVENIOS COLECTIVOS.</i>	<i>9.-</i>

## I.- **PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD SIN BAJA MÉDICA.**

El Tribunal Supremo (TS), mediante sentencia del pasado 28 de febrero, ha desestimado el recurso de casación interpuesto por la empresa, confirmando lo dispuesto por la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN), declara que los trabajadores no tienen que entregar baja por Incapacidad Temporal (IT) para disfrutar de los permisos retribuidos por enfermedad que se establecen en el convenio colectivo.

*El Tribunal Supremo aclara que las mejoras de convenio colectivo que otorgan un permiso retribuido durante los tres primeros días de cada periodo de enfermedad no exigen la emisión de parte de IT, se trata en estos casos de una enfermedad sin baja.*

Los trabajadores de la empresa rigen sus relaciones laborales conforme a lo dispuesto en diversos convenios y a un acuerdo de homologación de condiciones en el que, en lo relativo a permisos y licencias, dispone que el personal de la empresa disfrutará de permiso o licencia retribuidos en los supuestos de: enfermedad justificada por sistema sanitario público del trabajador durante los 3 primeros días de cada período de enfermedad.

Cuando un empleado o empleada no asiste a su puesto de trabajo por enfermedad, informa a su responsable de la causa de la ausencia y cuando acude al centro de trabajo cumplimenta la incidencia (en la que se indica el tipo, motivo y fecha), adjuntando siempre documento acreditativo o justificación de la ausencia. En este caso, la incidencia se consigna como tipo "enfermedad sin baja", se indican los días de ausencia, se adjunta el correspondiente justificante de reposo emitido por el Servicio Sanitario Público y se eleva al superior que autoriza o deniega dicha incidencia, y que a su vez eleva al siguiente superior hasta llegar al departamento de RRHH, que comunica al trabajador la aceptación o rechazo de la incidencia.

Hasta el mes de marzo de 2016, dicho permiso o licencia venía siendo disfrutado con normalidad por los trabajadores de toda la empresa, los cuales justificaban las ausencias de hasta 3 días de duración sin declaración de baja médica (Incapacidad Temporal o IT) mediante la aportación de documentos de justificación de ausencia al trabajo, partes de asistencia sin baja médica en que se recomienda reposo durante la jornada de hoy (o hasta 72 horas) y los denominados formularios P10; todos ellos emitidos por facultativos del Servicio Público de Salud o Mutua, según la contingencia, siendo admitidos por la empresa para considerar justificadas tales ausencias sin previa declaración de baja médica y autorizar así el disfrute del permiso o licencia.

A partir de dicho mes de marzo, la empresa empieza a informar a los trabajadores que, para poder justificar cualquier ausencia por enfermedad, al margen de su duración, no se admitirá ningún otro documento diferente al parte médico de baja, debido a la entrada en vigor el 1 de diciembre de 2015 de la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que desarrolla el RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.

Ante esta situación, los sindicatos interpusieron demanda de conflicto colectivo.

Tanto la AN como el TS fallan a favor de los trabajadores y declaran que, a pesar de la modificación de la normativa y que actualmente se exige el parte de baja por IT desde el primer día, el permiso retribuido durante los tres primeros días de enfermedad regulado por el convenio hay que respetarlo al tratarse de una mejora para los trabajadores y al ser una situación diferente a la baja por IT propiamente dicha.

El TS extrae las siguientes conclusiones de los artículos 169 y 173 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS):

a) No toda enfermedad del trabajador constituye base para incurrir en situación de IT, sino sólo aquella que reúne el doble requisito de precisar asistencia sanitaria y provocar la imposibilidad para el trabajo.

b) No toda enfermedad que imposibilite para trabajar da lugar a la situación protegida de IT, sino sólo aquella que supera los tres primeros días.

Por tanto, la opinión del TS es que la protección de Seguridad Social surge cuando, reunidos los requisitos establecidos por la LGSS, la enfermedad pasa al cuarto día de duración, siendo éste el primero en el que el trabajador devenga derecho al subsidio. Por consiguiente, las enfermedades que imposibilitan para trabajar de uno a tres días no se hallan en el marco de protección del sistema.

Precisamente esta exclusión es lo que justifica la regulación pactada que ahora es objeto de interpretación y aplicación al caso, en la que los negociadores tenían presente, sin duda, ese esquema normativo y, por ello, complementaron los derechos de los trabajadores para cubrir, como un permiso retribuido, esos tres días de enfermedad.

De ese modo se evitaba que la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo pudiera constituir una falta de asistencia a los efectos del art. 52.d) ET, dado que del cómputo de tales faltas se excluyen, entre otros supuestos, las licencias.

La exigencia del parte de baja por IT, tal y como postula la empresa, estará lógicamente relacionado con la concurrencia de tal situación, pues, en virtud de lo dispuesto en el art. 2.1 del RD 625/2014, su emisión constituye "acto que origina la iniciación de las actuaciones conducentes al reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal".

Por ello, no tratándose de supuestos de IT (los tres días de permiso retribuido que incluye el convenio), ninguna exigencia al respecto puede hacerse, dado que la necesidad de acreditar la enfermedad se rige exclusivamente por el convenio colectivo que implanta el permiso y no implica la concurrencia de los elementos definidores de aquella situación protegida.

Cuestión distinta, señala el TS, es que el trabajador deba acreditar su verdadera situación de enfermedad, a los efectos del permiso y en los términos previstos en el

*Concluye el TS, que la situación de IT requiere la necesidad de asistencia sanitaria y la imposibilidad de acudir al trabajo y, solo las enfermedades que impiden trabajar que superan los tres días dan lugar a la situación protegida de IT.*

propio acuerdo colectivo. No obstante, ni la literalidad del precepto ni los antecedentes hasta la fecha permiten sostener que el precepto convencional exigiera un parte idéntico al necesario para la situación de IT.

El tenor literal de la cláusula se refiere exclusivamente a las características del sujeto emisor, que debe ser “el sistema sanitario público”, de este modo, cumplida tal exigencia, bastará cualquier otro documento que justifique esa situación de enfermedad, siempre que dicha justificación provenga de la constatación médica del sistema público.

## II.- **CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL.**

El pasado 8 de abril se publicó en el BOE la Orden TMS/397/2019, de 4 de abril, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

La norma tiene como objetivo garantizar que las empresas cumplan con la obligación legal contenida en el artículo 51.9 del texto refundido del ET que establece la suscripción de un Convenio especial cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos que incluyan a trabajadores de 55 o más años en empresas no incursas en procedimiento concursal.

Esta orden, que resulta de aplicación a los convenios especiales suscritos en procedimientos de despido colectivo iniciados desde el 9 de abril de 2019, modifica la Orden TAS/2865/2003 adaptándola a la regulación actual del despido colectivo y a los cambios operados respecto a la edad del trabajador que determina el momento a partir del cual las aportaciones al convenio especial serán a cargo del mismo.

Se introducen los siguientes cambios en el artículo que regula la suscripción de convenios especiales en estos procedimientos:

- a) La solicitud de esta modalidad de Convenio especial deberá formularse por el empresario durante la tramitación del procedimiento de despido colectivo y, en todo caso, hasta la fecha en que el empresario notifique individualmente el despido a cada trabajador afectado.
- b) En los casos de que el empresario incumpla su obligación de solicitar la suscripción del convenio especial durante la tramitación del procedimiento de despido colectivo, el trabajador afectado podrá solicitar el Convenio especial dentro de los seis meses naturales siguientes a la fecha en que el empresario le notifique individualmente el despido.

En estos casos, antes de la firma del convenio, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) concederá trámite de audiencia al empresario para que, en el plazo de 10 días, realice las alegaciones que estime pertinentes, pueda adherirse al convenio o proponer modificaciones al mismo, a cuyo término quedará visto para su resolución.

*Se refuerza la obligación de las empresas de solicitar y cotizar por el convenio especial en los despidos colectivos que afecten a trabajadores de más de 55 años.*

Una vez finalizado dicho trámite de audiencia se procederá a la firma del convenio, del que se dará traslado al empresario junto con la notificación del importe total de las cuotas que debe ingresar a su exclusivo cargo.

c) Las cuotas correspondientes a estos Convenios Especiales serán objeto de totalización por la TGSS respecto de cada trabajador hasta que este cumpla 63 años de edad, o 61 años cuando el despido colectivo sea por causas económicas, y por todas las contingencias incluidas en la acción protectora del Convenio especial.

d) Las cotizaciones detalladas en el punto c) serán a cargo exclusivo del empresario, que podrá optar, respecto de todos los trabajadores, por realizar un pago único de las mismas, en cuyo caso deberá manifestarlo por escrito a la TGSS y efectuar su ingreso dentro del mes siguiente al de la notificación por parte de dicho servicio común de la cantidad a ingresar, o por solicitar el fraccionamiento de su pago en tantas anualidades como años le falten al trabajador o trabajadores para cumplir la edad de 63 o, en su caso, de 61 años, con un máximo de ocho o seis años, respectivamente.

e) De optarse por el pago fraccionado, el ingreso de la primera anualidad se deberá realizar en el plazo de 30 días naturales a partir de la notificación de la cantidad a ingresar, presentando en el mismo plazo, para responder de las cotizaciones pendientes, bien aval solidario suficiente a juicio de la TGSS o bien sustituyendo, con el consentimiento de dicho servicio común, la responsabilidad del empresario por la de una entidad financiera inscrita o una entidad aseguradora debidamente autorizada, en los mismos términos que establece el apartado siguiente para el aval.

*Sí el empresario incumple su obligación de suscribir el convenio especial, el trabajador tiene seis meses naturales para solicitarlo ante la TGSS y, la TGSS reclamará a la empresa el coste del convenio especial.*

### **III.- CUIDADORES NO PROFESIONALES: SUSCRIPCIÓN CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL.**

Tal y como comentamos en nuestro boletín del mes pasado, con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, los cuidadores no profesionales de beneficiarios de la ley de dependencia pueden suscribir desde el 1 de abril un convenio especial con la Seguridad Social. El coste de las cotizaciones de este convenio correrá a cargo de la Administración General del Estado, con ciertas peculiaridades.

#### **SUSCRIPCIÓN DEL CONVENIO ESPECIAL**

Este convenio especial está dirigido a aquellas personas que están designadas como cuidadoras no profesionales en el Programa Individual de Atención, elaborado por los Servicios Sociales correspondientes al municipio de residencia de la persona solicitante. Para suscribirlo es necesario que la cuidadora no esté dada de alta en la Seguridad Social en ningún régimen a tiempo completo ni en el desempleo.

Además, la persona que recibe los cuidados debe tener reconocida la prestación económica de dependencia para dar opción a su cuidador a suscribir el convenio especial.

*A partir del 01/04/2019 ya pueden solicitar, los cuidadores no profesionales de un dependiente, la suscripción del convenio especial. Se exige que la persona dependiente a la que cuidan tenga reconocida la prestación económica de dependencia.*

formulario para este fin. También se puede solicitar en la sede electrónica utilizando el servicio de “Alta en Convenio Especial”, siempre que se disponga de certificado electrónico. Hay que acompañar el formulario correspondiente con la resolución de la prestación económica de la dependencia y el DNI tanto del cuidador no profesional como de la persona dependiente.

Si al suscribir el convenio, se opta por la base de cotización equivalente al tope mínimo del régimen general, el pago de la cuota será asumida en su totalidad por la Administración. Si el cuidador no profesional opta por una base de cotización superior, la Administración del Estado asume la cuota correspondiente a la base mínima de cotización y el cuidador paga por el resto, es decir, por la diferencia entre la base que haya elegido y la base mínima.

#### **VIGENCIA DEL CONVENIO ESPECIAL**

Los convenios especiales de cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, suscritos con anterioridad al 1 de abril, continúan vigentes, pero los interesados ya no tendrán que hacer frente a las cuotas, sino que su financiación corre por cuenta de la Administración General del Estado (cumpliendo lo establecido en el párrafo anterior).

Los cuidadores cuya persona dependiente tenía reconocida la prestación económica con anterioridad al 1 de abril tienen tres meses para solicitar el convenio y que sus efectos se extiendan desde esa fecha, es decir, desde el propio 1 de abril. Si lo suscriben después del 30 de junio, el convenio tendrá efectos a partir de la fecha de suscripción.

Asimismo, los cuidadores de personas cuya prestación económica por dependencia sea reconocida a partir del 1 de abril tienen 90 días para solicitar el convenio si quieren que sus efectos sean desde la fecha en la que se les haya reconocido la prestación. Si se solicita después de esos 90 días naturales, el convenio tendrá efectos desde la fecha de suscripción del mismo.

En el caso de que el cuidador pase a ser titular de una pensión de jubilación, incapacidad permanente de viudedad o de favor familiar o cumpla los 65 años, tendrá que dar de baja su convenio. También se extingue el mismo cuando fallece la persona asistida, se deja de percibir la prestación económica para cuidados familiares o se dejan de prestar servicios como cuidador.

#### **IV.- PLAN REINCORPORA-T.**

La Resolución de 8 de abril de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan Reincorpora-t, Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021 fue publicada en el BOE de 9 de abril.

## OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos de este plan, dirigido a las personas en situación de desempleo de larga duración y a las especialmente vulnerables ante el empleo, son:

- 1.Reducir significativamente la tasa de paro entre los desempleados de larga duración.
- 2.Priorizar el principio de la «dignidad del trabajo».
- 3.Actualizar las competencias profesionales y tecnológicas para el empleo.
- 4.sostenibilidad social y ambiental, la productividad y el valor añadido, que favorezca el crecimiento económico y la cohesión social.
- 5.Impulsar la continuidad del acompañamiento en las distintas transiciones de entrada y salida del mercado de trabajo para las personas vulnerables ante el empleo.
- 6.Prestar una atención adecuada e individualizada.
- 7.Reducir hasta eliminar la segregación horizontal y vertical y la brecha salarial por razón de género.
- 8.Atender de manera especializada e individualizada a colectivos especialmente vulnerables.

A través de este Plan, el Gobierno pretende:

- Realizar una apuesta por el crecimiento inteligente, sostenible e integrador recogido en la “Estrategia Europa 2020”, considerando y reconociendo, a través de las políticas activas de empleo, el potencial laboral de la población activa que queda relegada a situaciones de paro de larga duración o de precariedad laboral.
- Establecer mecanismos eficientes para la reincorporación al mercado de trabajo de las personas en situación de paro de larga duración que, por diferentes circunstancias, como reestructuraciones empresariales, cambios en el propio mercado de trabajo o como consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías e innovaciones a los procesos productivos, se encuentran con fuertes barreras de acceso a un nuevo empleo.
- Integrar en el mercado de trabajo a las personas excluidas y especialmente vulnerables, como parte de la lucha contra la exclusión social y el empobrecimiento de los hogares.
- Mejorar los diagnósticos de empleabilidad, de identificación y caracterización de situaciones de vulnerabilidad ante el empleo, para ofrecer el apoyo adecuado en recursos y necesidades de atención a cada persona desempleada partícipe del PLAN, así como facilitar en determinados casos la decisión personal de continuar en el mercado de trabajo o abandonarlo definitivamente por jubilación.

*Aprobado el plan Reincorpora-T, que pretende reincorporar al mercado de trabajo a personas en situación de desempleo de larga duración y especialmente vulnerables.*

## **MEDIDAS ADOPTADAS**

Para la consecución de estos objetivos, las medidas del plan se engloban en seis ejes de la siguiente manera:

*Se contemplan medidas relacionadas con la orientación laboral, la formación, las oportunidades para el empleo, la igualdad, el emprendimiento y la mejor del marco institucional y la coordinación entre administraciones.*

1.Orientación: Un total de 16 medidas, entre las que se destaca la creación de la figura del orientador de referencia para ayudar a los desempleados a saber qué formación necesitan y qué habilidades tienen que desarrollar para incorporarse de nuevo al mercado de trabajo.

2.Formación: Siete medidas para mejorar la empleabilidad mediante el desarrollo de las competencias clave y digitales.

3.Oportunidades de Empleo: Conjunto de 23 medidas entre las que se destaca el incremento del crédito formativo para las empresas que se comprometan a incorporar alrededor de un 10% o más de plantilla de personas desempleadas de larga duración, con la obligación de tenerlos contratados como mínimo un año.

4.Igualdad: Establecimiento de medidas para disminuir la brecha laboral de género.

5.Emprendimiento: Medidas para promocionar el autoempleo.

6.Mejora del marco institucional: Medidas de coordinación entre las Administraciones.

El PLAN prevé una especial atención para aquellos colectivos más vulnerables como son las mujeres, el medio rural, las personas con capacidades diferentes o las personas mayores de 45 años, sectores con mayor riesgo de exclusión o vulnerabilidad.

El plan incide mucho en la responsabilidad de las empresas para implementar medidas para hacer más atractiva la incorporación de personas desempleadas de larga duración, y ello a través de un plus de bonificación a la contratación, que ya se estableció en el pasado RD Ley 8/2019 (1.500 euros por la contratación de mujeres y 1.300 euros para la de hombres). También se establece un plus de bonificación del 5% en cuanto a la cantidad que les corresponda para la formación, a las empresas que se comprometan a incorporar alrededor de un 10% o más de plantilla de personas desempleadas de larga duración, con la obligación de tenerlos contratados como mínimo un año.

*El plan va dirigido a parados de larga duración de entre 12 y 23 meses y, a parados de muy larga duración con más 24 meses en desempleo.*

## **BENEFICIARIOS DEL PLAN**

Este PLAN está dirigido a las personas paradas de larga duración (de 12 a 23 meses en desempleo) y de muy larga duración (24 meses y más en desempleo), inscritas en las oficinas públicas de empleo en búsqueda de una ocupación, así como aquellas personas que son potencialmente vulnerables por disponer de un empleo que no garantiza unos ingresos para llegar al umbral del SMI.

La intención es que a medida que avance el PLAN con la obtención de resultados tangibles, esta realidad servirá de estímulo para que las personas paradas de larga duración desanimadas y fuera del mercado de trabajo, procedan a inscribirse en las oficinas públicas de empleo a los efectos de recibir la atención y la ayuda correspondiente en su búsqueda activa de empleo.

V.- **SENTENCIA TJUE: NO DISCRIMINACIÓN EN LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES.**

*El Tribunal de Justicia de la Unión Europea avala, que sea diferente la indemnización entre fijos y temporales a la hora de dar por finalizada una contrata.*

*No aprecia el TJUE discriminación entre los 12 días por año que recibieron los temporales y, los 20 días por año que recibieron los fijos.*

La Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, mediante sentencia del pasado 11 de abril ha establecido que no hay discriminación cuando los trabajadores temporales y fijos vinculados a una contrata perciben distintas indemnizaciones por la extinción de sus contratos tras la resolución de la contrata.

En el caso enjuiciado Unión Fenosa suscribió una contrata con la empresa Cobra para la prestación del servicio de lectura de contadores de electricidad, órdenes de servicio y lectura mensual de gas en A Coruña. Cobra formalizó contratos eventuales por obra o servicio determinado con trabajadores para desarrollar específicamente este proyecto y también asignó a otros que ya tenía contratados para la realización de tareas de la contrata.

Cuando Unión Fenosa decide resolver el contrato, Cobra extingue las relaciones laborales de los empleados temporales, finiquitándoles con una indemnización de 12 días por año de servicio, y al mismo tiempo realiza un despido colectivo en el que, por causas objetivas, debe extinguir los contratos de los empleados fijos que estaban vinculados a aquellas tareas ahora resueltas. A estos últimos les indemniza con 20 días de salario por año de servicio.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia decidió plantear al TJUE una cuestión prejudicial porque, a su entender, podrían existir indicios discriminatorios entre una y otra indemnización en estos supuestos.

Partiendo de que la indemnización controvertida está comprendida en el concepto de condiciones de trabajo, a efectos de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco contenido en la Directiva 1999/70/CE, procede verificar si la situación es comparable, para lo que habrán de examinarse un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales.

Ante ello, entiende el TJUE que existe una comparabilidad de situaciones ante la constatación de que tanto un grupo como otro de trabajadores desempeñaban las mismas funciones. Ahora bien, el concepto de razones objetivas que ampara el abono de una indemnización inferior requiere que la desigualdad esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta necesaria al efecto.

El TJUE hace suyas las justificaciones que ofrece el Gobierno español para entender razonable y no contrario al derecho comunitario la diferente indemnización para unos y otros. Para el TJUE existe una razón objetiva para justificar este trato diferenciado y que las partes de un contrato de trabajo de duración determinada conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determina su término. En cambio, la extinción de un contrato indefinido por una de las causas previstas en el artículo 52 del ET, a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral.

## VI.- CONVENIOS COLECTIVOS

**Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de marzo de 2019 y el 15 de abril de 2019.**

<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Ferralla.	CE	BOE 20/03/2019
Empresas de gestión y mediación inmobiliaria.	RS	BOE 29/03/2019
Empresas de trabajo temporal.	AC	BOE 29/03/2019
Hostelería.	AC	BOE 29/03/2019
Industrias de pastas alimenticias.	RS	BOE 29/03/2019
Notarios y personal empleado.	RS	BOE 29/03/2019
Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.	CC	BOE 29/03/2019
Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.	RS	BOE 29/03/2019
Salas de fiesta, baile y discotecas.	RS	BOE 29/03/2019
Industrias cárnicas.	CC	BOE 10/04/2019
Fabricación de alimentos compuestos para animales.	RS	BOE 12/04/2019
Elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.	CC	BOE 15/04/2019

**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 marzo de 2019 y el 15 de abril de 2019.

Territorio	Ambito funcional	Tipo	Boletín
Alicante	Asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos.	RS	BOP 20/03/2019
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP 20/03/2019
	Comercio de vidrio y cerámica.	RS	BOP 21/03/2019
	Preparadores de especias, condimentos y herboristería.	RS	BOP 26/03/2019
	Exhibición cinematográfica.	RS	BOP 27/03/2019
Almería	Construcción y obras públicas.	CA	BOP 28/03/2019
Aragón	Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Aragonés de Salud.	CE	BOA 21/03/2019
	Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia privada.	CC	BOA 10/04/2019
Badajoz	Comercio de la madera, el mueble y la marquetería.	RS	DOE 4/04/2019
	Hostelería.	AC	DOE 4/04/2019
Barcelona	Vinos.	CC	BOP 28/03/2019
	Construcción y obras públicas.	CC	BOP 29/03/2019
	Comercio de pescado fresco y congelado.	RS	BOP 10/04/2019
	Comercio de tocineros, charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza.	RS	BOP 15/04/2019
	Servicios funerarios y gestión de cementerios.	RS	BOP 15/04/2019
Burgos	Fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carroceros, carreteros, persianas y aglomerados.	AC	BOP 21/03/2019
	Fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carroceros, carreteros, persianas y aglomerados.	CA	BOP 21/03/2019
	Talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa.	AC	BOP 21/03/2019
Cáceres	Comercio en general.	RS	DOE 2/04/2019
	Hostelería.	RS	DOE 3/04/2019
Cádiz	Agencias marítimas.	RS	BOP 29/03/2019
	Oficinas y despachos.	CC	BOP 29/03/2019
	Industrias almadraberías.	CC	BOP 9/04/2019
	Empresas auxiliares del metal en el Campo de Gibraltar	AC	BOP 11/04/2019
Cantabria	Consignatarias de buques y contratistas.	RS	BOC 28/03/2019
	Comercio de materiales de construcción	RS	BOC 10/04/2019
Castellón	Comercio del metal.	RS	BOP 26/03/2019
	Comercio textil.	CC	BOP 2/04/2019
	Comunidades de regantes.	RS	BOC 13/04/2019
Castilla y León	Ayuda a domicilio.	RS	BOCyL 20/03/2019
	Empleados de fincas urbanas.	RS	BOCyL 20/03/2019
Cataluña	Enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos.	CC	DOGC 21/03/2019
	Comercio para subsectores y empresas sin convenio propio.	CC	DOGC 1/04/2019
	Cueros, repujados, marroquinería y similares.	CC	DOGC 4/04/2019
	Cueros, repujados, marroquinería y similares.	RS	DOGC 8/04/2019
Ciudad Real	Derivados del cemento, cales y yesos.	CC	BOP 21/03/2019
Comunidad Valenciana	Aceites y sus derivados de Valencia y Castellón.	RS	DOCV 27/03/2019
	Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud.	AC	DOCV 28/03/2019
	Elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos.	RS	DOCV 5/04/2019
	Pirotecnia.	RS	DOCV 5/04/2019

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Córdoba	Comercio.	RE BOP	21/03/2019
	Construcción y obras.	CA BOP	21/03/2019
	Industrias del aceite y sus derivados.	AC BOP	21/03/2019
	Peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza.	AC BOP	21/03/2019
	Industrias del aceite y sus derivados.	RS BOP	1/04/2019
	Transporte de mercancías por carretera.	CC BOP	3/04/2019
Galicia	Metal.	CA BOP	9/04/2019
	Peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza.	AC DOG	21/03/2019
	Residencias privadas de la tercera edad.	AC DOG	1/04/2019
Gipuzkoa	Pompas fúnebres.	CC DOG	15/04/2019
	Estaciones de servicio.	RS BOG	1/04/2019
Girona	Comercio Textil.	SE BOG	12/04/2019
	Industrias siderometalúrgicas.	RS BOP	20/03/2019
Granada	Almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras.	AC BOP	9/04/2019
	Industrias de la construcción y obra pública.	RS BOP	22/03/2019
	Industrias siderometalúrgicas.	RS BOP	22/03/2019
Huelva	Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata.	CA BOP	4/04/2019
	Comercio de alimentación.	AC BOP	12/04/2019
Huesca	Comercio en general.	RS BOP	25/03/2019
Jaén	Derivados del cemento.	CA BOP	22/03/2019
	Industrias de la madera y corcho.	CC BOP	22/03/2019
	Industrias de la madera y corcho.	AC BOP	2/04/2019
Las Palmas	Actividad Siderometalúrgica.	CE BOP	1/04/2019
	Tomate.	CE BOP	3/04/2019
	Lavanderías industriales.	RS BOP	12/04/2019
	Limpieza de edificios y locales.	AC BOP	12/04/2019
Madrid	Industria de la madera.	CA BOCM	22/03/2019
	Comercio de alimentación.	RS BOCM	23/03/2019
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC BOCM	23/03/2019
	Ocio Educativo y Animación Sociocultural.	AC BOCM	23/03/2019
	Limpieza Pública Viaria.	RS BOCM	26/03/2019
	Comercio de óptica.	RS BOCM	30/03/2019
Melilla	Construcción.	RS BOCME	2/04/2019
Murcia	Recolección de cítricos.	RS BORM	23/03/2019
Navarra	Comercio de ópticas.	CC BON	20/03/2019
	Almacenistas de alimentación.	RS BON	26/03/2019
	Industria siderometalúrgica.	RS BON	26/03/2019
País Vasco	Empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Dpto. de Educación.	CC BOPV	3/04/2019
Palencia	Transporte de Viajeros por Carretera.	AC BOP	25/03/2019
	Comercio del metal.	CE BOP	1/04/2019
Pontevedra	Carpintería de ribera.	CC BOP	21/03/2019
	Agencias marítimas, consignatarias, estibadoras de buques y actividades afines.	RS BOP	1/04/2019
	Carpintería de ribera.	CA BOP	4/04/2019
Santa Cruz de Tenerife	Siderometalurgia e instalaciones eléctricas.	CA BOP	22/03/2019
	Comercio de Bazares.	RS BOP	25/03/2019
	Comercio Textil, Calzado y Piel.	RS BOP	25/03/2019
	Hostelería.	AC BOP	12/04/2019
Segovia	Construcción y Obras Públicas.	RS BOP	1/04/2019
	Transporte de mercancías por carretera.	CC BOP	15/04/2019

Territorio	Ámbito funcional	Tipo		Boletín
Sevilla	Faenas agrícolas, forestales y ganaderas.	RS	BOP	28/03/2019
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	10/04/2019
	Comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios.	CC	BOP	12/04/2019
Tarragona	Transporte de viajeros por carretera.	CE	BOP	27/03/2019
Valencia	Comercio del metal.	RS	BOP	4/04/2019
	Comercio del metal.	CE	BOP	9/04/2019
Valladolid	Confitería, pastelería, bollería y repostería industrial.	RS	BOP	29/03/2019
Zamora	Oficinas y Despachos.	AC	BOP	25/03/2019
	Comercio.	AC	BOP	10/04/2019
Zaragoza	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	27/03/2019

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