

ACTUALIDAD LABORAL

CIRCULAR LABORAL Nº 6/2019, JUNIO

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.- REGISTRO DE JORNADA DE TRABAJO.</i>	<i>1.-</i>
<i>II.- CANAL DE DENUNCIAS INTERNAS (WHISTLEBLOWING).</i>	<i>6.-</i>
<i>III.- COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN PARA LOS CREADORES ARTÍSTICOS.</i>	<i>7.-</i>
<i>IV.- CONVENIOS COLECTIVOS.</i>	<i>9.-</i>

I.- **REGISTRO DE JORNADA DE TRABAJO.**

Como bien deben conocer, desde el pasado 12 de mayo, todas las empresas tienen la obligación de registrar la jornada de trabajo de sus empleados.

Concretamente, la obligación de registro de jornada es aplicable a todas relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores (ET), sean a tiempo completo o a tiempo parcial. Recordemos que esta obligación de registro de jornada ya existía para el contrato a tiempo parcial (art. 12.4.c ET) y, para el control de las horas extraordinarias (art. 35.5 ET). Ahora se ha extendido a los trabajadores a tiempo completo (art. 34.9 ET).

Ante las dudas suscitadas por esta nueva obligación, el Ministerio de Trabajo publicó el pasado 13 de mayo una guía con el fin de facilitar la aplicación práctica de la norma, en la que se recogen criterios, a mero título informativo, en relación con este deber formal empresarial, sin perjuicio de la interpretación de la norma que corresponde a los Juzgados y Tribunales del orden social.

Recientemente, también se ha conocido que la Inspección de Trabajo está elaborando un Criterio técnico sobre la actuación en materia de registro de jornada para los propios inspectores.

A continuación, detallamos, de manera resumida, el contenido de la mencionada guía.

Trabajadores afectados

El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 ET.

Las únicas excepciones son las siguientes:

-Relaciones laborales de carácter especial, en concreto, el personal de alta dirección regulado por el artículo 2.1.a) del ET.

-Trabajadores que cuentan con un régimen específico o particular en materia de registro de jornada:

a) Los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

b) Trabajadores que, actualmente, ya cuentan con registros específicos regulados en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y que son los llamados en el propio Real Decreto trabajadores móviles.

-Otras relaciones excluidas del ámbito de aplicación del ET: Socios trabajadores de cooperativas, trabajadores autónomos, etc.

Es obligatorio desde el 12/05/2019 el registro de la jornada de trabajo de todas las personas trabajadoras.

Se abre la posibilidad a la validez de los pactos de plena disponibilidad para determinados trabajadores, mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales funciones de responsabilidad.

En el supuesto de trabajadores que, no siendo estrictamente personal de alta dirección (mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades), tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional y siempre bajo la premisa de que tras estas modalidades no se ocultan situaciones de abuso de derecho, su jornada diaria también deberá ser objeto de registro, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria, interpretándose que la retribución obtenida por el trabajador ya compensa de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo. Por ello, sería recomendable que la capacidad de autorregulación de los sujetos colectivos mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa dejara constancia de tal circunstancia para evitar situaciones indiciariamente abusivas o desproporcionadas.

Cómputo de las jornadas de trabajo

En la actualidad, la jornada de trabajo efectivo de los trabajadores no es una realidad homogénea. Existen horarios rígidos, flexibles, flotantes, libres; jornadas continuadas, partidas o intensivas; jornadas iniciadas o finalizadas en el centro de trabajo o en otras ubicaciones; tele trabajadores; tiempos de trabajo efectivo y otros de mera presencia, de espera y de disponibilidad; distribuciones irregulares de la jornada y adaptaciones de ésta por razones de conciliación de la vida familiar y laboral. La guía publicada no contempla una solución para esta variabilidad de jornadas diarias, limitándose a exponer que el registro diario de jornada deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo en dichas secuencias superiores a la diaria.

A modo de ejemplo, se indica que, si la flexibilidad horaria exige el cumplimiento de una determinada jornada mensual, libremente distribuida por el trabajador, el hecho de que un registro horario diario compute excesos de jornada no se interpretará como trabajo extraordinario o por encima del pactado si, analizados los registros de los restantes días del mes, queda acreditado el cumplimiento de la jornada mensual ordinaria.

No obstante, existe una preocupación evidente de cómo computar el tiempo de trabajo. La implantación de un sistema de registro de entrada y salida puede implicar que se computen como horas de trabajo efectivo horas que, realmente, no lo son y que podrían suponer un teórico exceso de jornada y de horas extraordinarias no realizadas. Esta situación se puede producir en empresas que, hasta ahora, no controlaban el tiempo destinado para comer o los descansos durante la jornada o en aquellas que disponen de zonas de ocio a las que los trabajadores acuden sin abandonar las instalaciones de la misma.

Por tanto, es primordial acordar con los representantes de los trabajadores o con estos mismos, si no existe tal representación, un sistema en el que se identifiquen todos aquellos tiempos de presencia y descanso que no deben ser considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Trabajadores cedidos por una Empresa de Trabajo Temporal o subcontratas

En el caso de los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición durante el tiempo en que estos presten servicios en su ámbito. Por tanto, tendrá que ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo. Y deberá cumplir con la obligación de conservar los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años, manteniéndolos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La obligación de registro de la jornada se extiende también a los trabajadores cedidos por una ETT, de tal forma que la responsable de llevar el registro es la empresa usuaria.

En cuanto a la subcontratación del artículo 42 ET, dado que el control de la actividad permanece en la empresa contratista o subcontratista, verdadera empleadora, esta será la responsable del cumplimiento de todas las obligaciones laborales, incluidas las relativas a registro diario de jornada. No obstante, cuando los trabajadores de la contratista prestan actividad en la empresa principal, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario de jornada empleados en la principal para sus trabajadores. De esta manera, se asegura la mayor fiabilidad de la jornada efectivamente realizada por los trabajadores de la contratista, así como su control por esta última de defectos o excesos de la jornada que puedan contradecir los términos acordados en la relación interempresarial y ser objeto de responsabilidad. En todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

Trabajadores desplazados y teletrabajadores

En relación con los trabajadores desplazados fuera del centro habitual de trabajo, con o sin pernocta, el registro diario de jornada no altera la aplicación de las reglas estatutarias generales, debiéndose registrar el tiempo de trabajo efectivo.

Este registro no incluirá intervalos de puesta a disposición de la empresa. Sin embargo, es conveniente en estos casos que el registro, a efectos de prueba de la separación entre ambos elementos temporales, deje constancia expresa de su cómputo, siendo adecuada la declaración documentada del trabajador, al margen de la capacidad de control y ejercicio de poderes directivos por parte de la empresa para verificar la realidad de esa manifestación.

Para los trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento entre su domicilio y los centros del primer y último cliente son tiempo de trabajo efectivo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.5 del ET: “El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.” Este precepto es aplicable para trabajadores que realizan su jornada laboral en un centro de trabajo fijo, pero se complica cuando estos realizan su labor fuera del mismo.

La Audiencia Nacional (AN), mediante sentencia de 14 octubre de 2015, aplica la doctrina de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 10 de septiembre de 2015 que establece que en los trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo dedicado al desplazamiento entre su domicilio y los centros del primer y último cliente constituye tiempo de trabajo.

En estos casos se admite el cómputo de las jornadas de trabajo por períodos o secuencias temporales superiores al día, es decir, si un trabajador tiene una jornada mensual pactada y un día realiza menos horas de las acordadas y otro día del mes las compensa, las horas de más del primer día no se contarán como horas extraordinarias.

Para los supuestos de trabajo a distancia, incluido el teletrabajo, Inspección de Trabajo admitirá la firma por el trabajador de hojas o instrumentos similares de autogestión del tiempo de trabajo del teletrabajador o trabajador a distancia, tales serán instrumentos válidos para dar cumplimiento a la obligación legal. Todo ello sin perjuicio de la capacidad de control y poder de dirección del empresario para asegurar la veracidad de la declaración unilateral del trabajador.

Implantación de medios para registrar la jornada de trabajo

No existe la obligación de utilizar un formato específico de registro, siendo válido cualquier formato que garantice información fiable, inmodificable y no manipulable.

La norma no establece una modalidad específica o predeterminada para el registro diario de la jornada y tampoco existe un modelo oficial de registro de jornada. Las empresas pueden decidir el modo de garantizar a los trabajadores el registro de jornada, teniendo en cuenta que la previsión legal establece que se debe llevar a cabo día a día e incluir el momento de inicio y finalización de la jornada.

De acuerdo con el criterio establecido por la Inspección de Trabajo, será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, que proporcione información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Todo ello, sin obviar que los convenios colectivos podrían llegar a exigir la adopción de un sistema concreto.

Únicamente, en defecto de convenio o acuerdo colectivo corresponde al empresario establecer un sistema propio que, en todo caso, debe someterse a la consulta de los representantes legales de los trabajadores. De no existir representación legal de los trabajadores ni previsión en convenio o acuerdo colectivo, la organización y documentación del registro corresponderá al empresario, que deberá cumplir necesariamente con los requisitos y objetivos previstos en la norma.

Conservación y puesta a disposición de los registros de jornada

La empresa deberá conservar durante cuatro años el registro horario. Durante este tiempo, el registro, estarán a disposición de la Inspección de Trabajo y de la Representación Legal de las personas Trabajadoras.

La nueva redacción del artículo 34.9 del ET establece: *“La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”*

La exigencia de que permanezcan a disposición debe interpretarse en el sentido de que sea posible que los trabajadores, sus representantes o la Inspección de Trabajo puedan acceder a los mismos en cualquier momento en que lo soliciten, garantizando el empresario su cumplimiento, que será coherente con el sistema de registro utilizado. Esta obligación está establecida directa y expresamente en la Ley por lo que no puede ser condicionada en ningún caso. En este sentido, que los registros “permanecerán a disposición” debe interpretarse en el sentido de estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo, o ser accesibles desde el mismo de forma inmediata.

Es válido cualquier medio de conservación siempre que se garantice su preservación y la fiabilidad e invariabilidad a posteriori de su contenido, ya se trate de soporte físico o cualquier otro que asegure idénticas garantías.

Por razones de seguridad jurídica, que la permanencia a disposición no implica la obligación de entrega de copias, salvo pacto expreso en contrario, ni debe entregarse al trabajador individual copia de su registro diario, sin perjuicio de facilitar su consulta personal, ni a los representantes legales de los trabajadores, lo que no obsta, de nuevo, la posibilidad de estos últimos de tomar conocimiento de los registros de los trabajadores.

Régimen sancionador

El incumplimiento de la obligación de registro de la jornada de trabajo de los empleados será calificado como infracción laboral grave y se sancionará con multas de 626 euros en su grado mínimo y de 6.250 euros, en su grado máximo.

Actuaciones de la Inspección de Trabajo

La Ministra de Trabajo en funciones, ha instado a las empresas a cumplir *“sin agobios”* pero *“con seriedad”* la nueva obligación de registro de jornada, considerando que el período de transición de dos meses, desde la publicación del Real Decreto-ley, debería haber permitido a los empresarios implantar los dispositivos de control de horarios.

También indicó que la Inspección de Trabajo actuará desde el día 13 *“con cabeza, mesura y sentido común”*. En este sentido, indicó que los inspectores van a vigilar que el registro de la jornada esté *“regulado”* por la empresa o, al menos, en tramitación o negociación, de modo que se va a dar *“margen de maniobra”*. De este modo, si hay dudas, se van a consultar, atender y resolver, antes que a sancionar.

Por su parte, la Secretaria de Estado de Empleo, también ha declarado que habrá *“cierta flexibilidad”* para las empresas que estén negociando la implantación del registro de jornada, siempre que estas negociaciones se estén llevando a cabo con rigor y responsabilidad.

II.- CANAL DE DENUNCIAS INTERNAS (WHISTLEBLOWING).

El pasado 16 de abril, el Parlamento Europeo aprobó la llamada Directiva Whistleblowing con el objetivo de garantizar la protección de las personas que denuncien infracciones de empresas y organizaciones.

Se contemplan como denunciables, entre otras, infracciones relacionadas con:

- a) La contratación pública.
- b) Los servicios, productos financieros y blanqueo de capitales.
- c) La seguridad en los productos y en el transporte.
- d) La protección del medio ambiente, la salud y los consumidores
- e) La protección de la intimidad.

La Directiva aprobada establece, entre otras medidas, la necesidad y obligación de implementar cauces y procedimientos internos de denuncia y de tramitación de denuncias. Esta obligación existirá tanto para las entidades públicas, como para las empresas del sector privado que tengan más de 50 trabajadores. Se deberán cumplir los siguientes preceptos:

–Los canales de whistleblowing deberán ser seguros y permitir la posibilidad de formular denuncias tanto por escrito como verbalmente, así como por vía telefónica u otros sistemas de mensajería de voz y, también de manera presencial si así lo solicita el denunciante.

–Existirá la obligación de dar acuse de recibo de la denuncia en un plazo máximo de siete días.

–Habrá que designar una persona o servicio imparcial que sea competente para tramitar las denuncias, que podrá ser la misma persona o servicio que recibe las denuncias y que mantendrá la comunicación con el denunciante y, en caso necesario, se encargará de solicitarle información adicional y de darle respuesta.

–Tramitación diligente de todas las denuncias, incluidas las anónimas.

–Plazo máximo de tres meses desde el acuse de recibo o, si no hubo acuse de recibo, desde el vencimiento del plazo de los 7 días desde la presentación de la denuncia, para dar respuesta al denunciante sobre la tramitación de la denuncia.

Se regula, a nivel Comunitario, la obligación para todas las empresas y entidades públicas de más de 50 trabajadores de establezcan canales de denuncia seguros. El Estado Español dispondrá de dos años para adaptar su normativa.

Es importante destacar que España ya empezó a regular estos canales a través del artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales que establece la posibilidad de que las empresas privadas puedan crear y mantener canales de denuncia a través de los cuales los trabajadores y terceros externos pudieran denunciar, incluso de manera anónima, la comisión en el seno de la misma o en la actuación de terceros que contratasen con ella, actos o conductas que pudieran resultar contrarios a la normativa general o sectorial que le fuera aplicable.

Pese a que la Directiva tiene un plazo de transposición de dos años desde su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, los planes de compliance ya recomiendan contar con estos canales.

III.- **COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN PARA LOS CREADORES ARTÍSTICOS.**

El pasado 29 de abril, se publicó en el BOE el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, mediante el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con la actividad de creación artística, por la que perciben derechos de propiedad intelectual, dando cumplimiento de esta forma al mandato recogido en la disposición final segunda del Real Decreto-Ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, a través de la cual se emplazaba al Gobierno para que, en el plazo máximo de 6 meses desde la publicación del citado texto legal, procediese a la aprobación de una norma reglamentaria que regulase la compatibilidad de la pensión de jubilación con las actividades de aquellos profesionales dedicados a la creación artística que percibiesen por esa actividad derechos de propiedad intelectual.

Esta norma pone fin a la problemática generada hace unos años, en relación con la suspensión de la pensión de jubilación que percibían los creadores artísticos, cuando, además de la pensión realizaban una actividad artística por la que percibían ingresos superiores al importe del salario mínimo interprofesional.

Ámbito de aplicación

Podrán acogerse a la nueva modalidad de compatibilidad de la pensión de jubilación los beneficiarios de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, con posterioridad a la fecha de reconocimiento de la misma, desempeñen una actividad de creación artística por la que perciban ingresos derivados de los derechos de propiedad intelectual, incluidos los generados por su transmisión a terceros, con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas.

No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad a la que se refiere el párrafo anterior, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o

Desde el 29/04/2019 es compatible la pensión contributiva de jubilación con la actividad de creación artística y la percepción de derechos de propiedad intelectual.

por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

El régimen de compatibilidad

Este nuevo régimen de compatibilidad se somete a las siguientes reglas:

a) La cuantía de la pensión contributiva de jubilación compatible con la actividad de creación artística es equivalente al 100 % del importe que corresponda percibir o, en su caso, viniera percibiendo el beneficiario.

b) El beneficiario tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con la actividad de creación artística, siempre que reúna los requisitos establecidos para ello

c) El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

Asimismo, el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que reuniera los requisitos previstos en este real decreto podrá optar por la aplicación del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente.

Ejercicio del derecho a la compatibilidad

Si el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación, una vez causada la misma, inicia una actividad de creación artística, debe solicitar el alta en el régimen de Seguridad Social que corresponda, con la obligación de mantener el alta durante todo el periodo de duración de la referida actividad.

En los casos en que, a la fecha de la solicitud de la pensión contributiva de jubilación, el interesado se encontrara en alta en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, y decidiera continuar con la misma acogiendo a la compatibilidad, ha de comunicar tal circunstancia a la entidad gestora de la Seguridad Social, debiendo acompañar a esa comunicación el modelo de certificado o de declaración responsable aprobados reglamentariamente.

Cotización

Por la actividad artística realizada y respecto de la que haya de mantenerse el alta, la cotización, ya sea al Régimen General de la Seguridad Social o al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se ha de efectuar únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales.

Asimismo, la compatibilidad de la pensión de jubilación está sujeta a una cotización especial de solidaridad del 8 % sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones. En el caso de que esa actividad se desarrolle por cuenta ajena, el 6 % corre a cargo del empresario y el 2 % a cargo del trabajador.

El pensionista que inicie una actividad de creación artística, estará obligado a solicitar el alta en el correspondiente régimen de Seguridad Social y, deberá solicitar la compatibilidad ante el INSS.

IV.- **CONVENIOS COLECTIVOS.**

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

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho.	RS	BOE	22/04/2019
Construcción.	RS	BOE	26/04/2019
Estaciones de servicio.	RS	BOE	1/05/2019
Turrones y mazapanes.	CC	BOE	9/05/2019

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 abril de 2019 y el 15 de mayo de 2019.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Albacete	Oficinas y despachos.	CC	BOP	13/05/2019
	Comercio en general.	CC	BOP	15/05/2019
Almería	Comercio textil.	CC	BOP	2/05/2019
Andalucía	Sector de auto-taxi.	AC	BOJA	14/05/2019
Aragón	Personal docente de educación privada concertada.	RS	BOA	13/05/2019
Asturias	Industria del metal.	RS	BOPA	17/04/2019
	Limpieza de Edificios y Locales.	AC	BOPA	3/05/2019
	Mayoristas de Alimentación.	CC	BOPA	3/05/2019
	Limpieza de edificios y locales.	CE	BOPA	13/05/2019
	Panaderías.	AC	BOPA	13/05/2019
Bizkaia	Centros de la Tercera Edad.	CE	BOB	17/04/2019
	Sector Piedra y Mármol.	PR	BOB	29/04/2019
Burgos	Transportes por carretera, garajes y aparcamientos.	AC	BOP	24/04/2019
	Industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas.	CC	BOP	15/05/2019
	Peluquerías de señoras.	CC	BOP	15/05/2019
Cádiz	Establecimientos sanitarios de carácter privado.	RS	BOP	22/04/2019
	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	10/05/2019
Canarias	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	CC	BOIC	13/05/2019
Cantabria	Establecimientos sanitarios de hospitalización.	CC	BOC	30/04/2019
Castellón	Tintorerías y Lavanderías.	EX	BOP	25/04/2019
	Odontólogos y Estomatólogos.	CC	BOP	14/05/2019
Castilla y León	Empresas de televisiones locales y autonómicas.	CC	BOCyL	9/05/2019
Cataluña	Exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona.	CE	DOGC	23/04/2019
	Masas congeladas.	CC	DOGC	2/05/2019
	Puertos y dársenas deportivas.	RS	DOGC	6/05/2019
Ciudad Real	Aceite y Derivados.	RS	BOP	23/04/2019
	Madera y Corcho.	CC	BOP	25/04/2019
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	30/04/2019
Córdoba	Madera y el mueble.	CA	BOP	3/05/2019
	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP	3/05/2019
Galicia	Transporte de viajeros por carretera.	AC	DOG	22/04/2019
	Eventos, servicios y producciones culturales.	RS	DOG	13/05/2019
	Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	RS	DOG	14/05/2019
Gipuzkoa	Comercio de Confiterías y Pastelerías.	RS	BOG	15/05/2019
Girona	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	13/05/2019
Granada	Comercio en general.	RS	BOP	9/05/2019
	Transporte interurbano de viajeros por carretera.	RS	BOP	9/05/2019
Guadalajara	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	16/04/2019
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	8/05/2019

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Huelva	Campo.	RS	BOP 22/04/2019
	Derivados del cemento.	RS	BOP 22/04/2019
	Hostelería.	AC	BOP 14/05/2019
Huesca	Industrias vinícolas, alcohólicas, sidreras, cerveceras y para el comercio.	CC	BOP 8/05/2019
Illes Balears	Industrias de panadería y pastelería.	CC	BOIB 27/04/2019
La Rioja	Derivados del Cemento.	AC	BOP 3/05/2019
	Restaurantes, Cafeterías, Cafés-Bares, Salas de Fiesta, Casinos, Pubs y Discotecas.	CC	BOP 10/05/2019
	Personal docente de los centros concertados.	AC	BOP 13/05/2019
León	Comercio de alimentación.	CC	BOP 3/05/2019
	Industria siderometalúrgica.	RS	BOP 13/05/2019
Lleida	Construcción.	CA	BOP 16/04/2019
Madrid	Actores y Actrices.	RS	BOCM 18/04/2019
	Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados.	CC	BOCM 25/04/2019
	Sector de Exhibición Cinematográfica.	CC	BOCM 26/04/2019
	Industria de la madera.	CC	BOCM 29/04/2019
	Depuración Aguas Residuales y Cauces Fluviales.	CC	BOCM 6/05/2019
	Docentes de los ciclos formativos de grado superior de los centros privados.	AC	BOCM 13/05/2019
	Actores y actrices.	RS	BOCM 15/05/2019
Murcia	GLP Envasado y Servicios Oficiales.	CC	BORM 24/04/2019
Navarra	Industrias vinícolas.	CC	BON 16/04/2019
	Centros privados concertados de Atención a Discapacitados.	RS	BON 30/04/2019
	Comercio de ganadería.	RS	BON 30/04/2019
	Peluquerías.	RS	BON 30/04/2019
	Industria textil.	CC	BON 7/05/2019
Ourense	Construcción y saneamiento.	CC	BOP 15/05/2019
Pontevedra	Comercio del metal.	RS	BOP 17/04/2019
	Comercio del metal.	AC	BOP 29/04/2019
Salamanca	Oficinas y despachos.	RS	BOP 25/04/2019
Santa Cruz de Tenerife	Siderometalurgia e instalaciones eléctricas.	RS	BOP 22/04/2019
	Comercio del mueble.	RS	BOP 29/04/2019
	Hostelería.	AC	BOP 29/04/2019
Sevilla	Faenas agrícolas, forestales y ganaderas.	AC	BOP 23/04/2019
	Aceite y sus derivados.	RS	BOP 26/04/2019
	Almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo.	AC	BOP 3/05/2019
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP 4/05/2019
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP 7/05/2019
Construcción y obras públicas.	RS	BOP 8/05/2019	
Soria	Industrias de panaderías.	RS	BOP 17/04/2019
	Industrias de panaderías.	CE	BOP 29/04/2019
Tarragona	Construcción.	CE	BOP 29/04/2019
Teruel	Industria siderometalúrgica.	RS	BOP 30/04/2019
	Madera.	RS	BOP 30/04/2019

Territorio	Ámbito funcional	Tipo		Boletín
Valencia	Canteros marmolistas y granitos naturales.	RS	BOP	29/04/2019
	Detallistas de Ultramarinos y similares.	RS	BOP	2/05/2019
	Comercio del calzado.	RS	BOP	6/05/2019

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