

ACTUALIDAD LABORAL

CIRCULAR LABORAL Nº 12/2019, DICIEMBRE

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.- LAS INDEMNIZACIONES POR CESE DE ALTOS DIRECTIVOS ESTÁN EXENTAS DE TRIBUTACIÓN EN EL IRPF.</i>	<i>1.-</i>
<i>II.- LAS MEDIDAS RECOGIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA USUARIA, TIENEN QUE SER TAMBIÉN DE APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES PUESTOS A DISPOSICIÓN A TRAVÉS DE UNA ETT.</i>	<i>2.-</i>
<i>III.- RECONOCIMIENTO MÉDICO OBLIGATORIO PARA DETERMINADOS PUESTOS DE TRABAJO.</i>	<i>3.-</i>
<i>IV.- CESIÓN DE LOS DERECHOS DE IMAGEN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO.</i>	<i>5.-</i>
<i>V.- EL DESPIDO POR AUSENCIAS JUSTIFICADAS ES CONSTITUCIONAL.</i>	<i>6.-</i>
<i>VI.- CONVENIO COLECTIVO.</i>	<i>8.-</i>

I.- LAS INDEMNIZACIONES POR CESE DE ALTOS DIRECTIVOS ESTÁN EXENTAS DE TRIBUTACIÓN EN EL IRPF.

La Sala Tercera, de los Contencioso-administrativo, del Tribunal Supremo (TS), en sentencia del pasado 5 de noviembre, ha desestimado el recurso de casación interpuesto por la Administración General del Estado contra sentencia dictada por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, considerando exenta de tributación en el IRPF la indemnización mínima obligatoria de 7 días de salario por año de trabajo, en los supuestos de extinción del contrato de alta dirección por desistimiento del empresario.

El artículo 11.1 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, establece lo siguiente:

"1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1. El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

....."

La decisión adoptada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo, especializada en cuestiones fiscales, se sustenta en la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 22 de abril de 2014, a partir de la cual considera que la indemnización tenía carácter obligatorio en la cuantía establecida por la norma laboral, esto es, por el Real Decreto 1382/1985.

En base a la doctrina establecida por mencionada sentencia de la Sala de lo Social, debe considerar que en los supuestos de extinción del contrato de alta dirección por desistimiento del empresario existe el derecho a una indemnización mínima obligatoria de 7 días de salario por año de trabajo, con el límite de seis mensualidades y, por tanto, que esa cuantía de la indemnización está exenta de tributación en el IRPF, al amparo del artículo 7.e) del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo.

Con esta sentencia, el TS se adhiere a la interpretación de la Audiencia Nacional y entiende que *"no parece lógico interpretar que el legislador permita un pacto cuyo contenido no se limite a fijar una cuantía diferente a esa subsidiaria sino que consista, lisa y llanamente, en eliminar toda indemnización. Si fuera así, el legislador incurriría en una palmaria contradicción con lo que él mismo establece en primer lugar y de manera terminante: el alto directivo "tendrá derecho". Cabrán, pues, modulaciones varias de ese derecho pero no su completa ablación"*.

La indemnización mínima por desistimiento empresarial de los altos directivos, por el importe mínimo obligatorio de 7 días por año, con un máximo de 6 mensualidades, está exenta de IRPF.

II.- LAS MEDIDAS RECOGIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA USUARIA, TIENEN QUE SER TAMBIEN DE APLICACION A LOS TRABAJADORES PUESTOS A DISPOSICION A TRAVES DE UNA ETT.

Los trabajadores contratados por una empresa de trabajo temporal, para ser cedidos a una empresa usuaria, tienen el mismo derecho que los contratados directamente a que se les apliquen las medidas incluidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha establecido en una Sentencia que los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal (ETTs) tienen derecho a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria. El tribunal desestima el recurso de las ETT Randstad, Adecco y Crit, así como de la empresa Qualytel Teleservices, contra la sentencia de la Audiencia Nacional que declaró el derecho de los trabajadores que, prestando servicios en Qualytel, hubieran sido puestos a su disposición por las referidas empresas de trabajo temporal, a que se les aplicasen las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa usuaria, Qualytel.

La Audiencia Nacional, en una sentencia que dio la razón a varios sindicatos, recogió que Qualytel es una empresa con unos 6.500 trabajadores repartidos en cinco comunidades autónomas, en la cual los contratos a través de ETTs representa en torno al 25 por ciento del total. Los recurrentes pedían que se aplicase a todos ellos el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de dicha empresa, de 2012, lo que fue estimado en la sentencia ahora confirmada.

Las empresas recurrieron al Supremo al entender que la decisión de la Audiencia infringía el artículo 11.1 de la Ley que regula las ETTs, que no hace una referencia expresa a que a los trabajadores cedidos a las empresas usuarias se les aplique los Planes de Igualdad de las mismas.

El Supremo, en sentencia de la que ha sido ponente el magistrado Ángel Blasco Pellicer, explica que tal argumento no puede ser compartido ni siquiera utilizando la literalidad como único criterio hermenéutico, ya que *“el tenor literal del párrafo cuarto del artículo 11.1 dispone que los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a que se les apliquen las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir discriminaciones basadas en el sexo”*.

Asimismo, señala que su interpretación viene avalada por la aplicación del principio general contenido en el artículo 4 de la Ley de Igualdad, según el cual la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres *“es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”*.

Sentencia nuestro alto tribunal que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establecida en el artículo 4 de la Ley de Igualdad, es un principio informador del ordenamiento jurídico, que como tal deberá integrarse y observarse en la aplicación de cualquier norma jurídica.

“Difícilmente -añade la sentencia- se podría garantizar la reseñada igualdad si los tribunales admitieran interpretaciones sesgadas de las normas como las que pretenden los recurrentes. Al contrario, se impone necesariamente una interpretación del precepto cuestionado acorde con la finalidad de la propia norma que lo contiene y, de manera principal, especialmente favorecedora de la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales en general y, de forma particular, para los trabajadores de empresas de trabajo temporal puestos a disposición en empresas usuarias”.

“No tendría ningún sentido -indican los magistrados- e iría contra los principios expuestos asumir, como pretenden los recurrentes, una interpretación del artículo 11.1 que excluyese a los trabajadores puestos a disposición del disfrute de las medidas laborales contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria que, en cambio, sí se aplicarían, únicamente, a los trabajadores propios de dicha empresa. Ni se cumpliría la finalidad de la propia Ley de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), ni mucho menos las previsiones de la Ley Orgánica de Igualdad”.

Resalta además el Supremo que su interpretación es acorde con el derecho de la Unión Europea en el que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental y, al menos desde el Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros, tal como se expresa positivamente en las Directivas 2004/113/CE y 2006/54/CE.

III.- RECONOCIMIENTO MÉDICO OBLIGATORIO PARA DETERMINADOS PUESTOS DE TRABAJO.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en sentencia del pasado 21 de enero, ha decidido desestimar los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos, reiterando lo dispuesto en la sentencia del TSJ de Madrid que declaró que es legal y proporcionado que se exija el reconocimiento médico a los conductores y el personal de mantenimiento (que realiza trabajos en altura) del parque móvil del Estado, no así el personal de taller.

La cuestión que debía resolver la Sala Cuarta era la de determinar si la empresa puede imponer el reconocimiento médico obligatorio al personal afectado por el conflicto colectivo objeto del presente procedimiento.

El Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid dictó sentencia, el 26 de noviembre de 2015, desestimando la demanda interpuesta por los cuatro sindicatos accionantes, y declarando conforme a derecho la decisión de la empresa de practicar reconocimientos médicos obligatorios a los tres colectivos de trabajadores afectados. Esta sentencia fue recurrida en suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, que la revocó parcialmente, declarando que los reconocimientos médicos no pueden imponerse obligatoriamente al personal del taller, y desestimando el resto de las pretensiones.

El reconocimiento médico puede ser obligatorio para algunos trabajadores cuando de su trabajo pueda depender la seguridad y salud de terceros.

Tras esta resolución se formalizó el recurso de casación para la unificación de doctrina que ahora comentamos, en los que se utilizó el argumento jurídico sobre el derecho a la intimidad de los trabajadores como elemento determinante para negar que estuviese justificado en este caso la práctica de reconocimientos médicos obligatorios. Para el TS no puede prevalecer la intimidad o la voluntariedad porque su actividad puede conllevar riesgos para los pasajeros o para terceros. Aunque se realizan otros reconocimientos para convalidar los permisos de conducción, no persiguen la misma finalidad. Ambos son complementarios y no excluyentes.

Para el Tribunal Supremo prevalece la seguridad, la integridad y el derecho a la vida de terceros, frente al derecho a la intimidad del trabajador que se ve obligado a someterse al reconocimiento médico.

El TS concluye que estos trabajadores no pueden negarse porque es una medida que garantiza la seguridad y salud en el medio laboral que afecta no solo al trabajador sino a terceros. Señalando la doctrina ya manifestada en anteriores sentencias, establece que: *"El derecho del trabajador afectado a negarse al reconocimiento cede y termina donde empieza el riesgo grave para la vida, integridad y salud de terceros que no pueden verse afectados por la indolencia del trabajador renuente"*.

Tal y como explica la Sala, el pilar sobre el que descansa esta doctrina, *"no es otro que el derecho a la integridad física de los trabajadores y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, que el artículo 4.2 del ET consagra como uno de los derechos labores básicos, como reitera el artículo 19.2 ET que impone al empresario la obligación de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo"*. En cumplimiento de tal obligación, continúa, *"el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) dispone que el empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo."*

Los sindicatos interpusieron recurso de casación para la unificación de doctrina, adjuntado como sentencia de contraste una resolución del TSJ de la Comunidad Valenciana de 2013, en la que se daba la razón a los conductores de autobús frente a la empresa municipal de transporte. En este caso se entendió que la medida no era proporcional. *"No concurre por lo tanto proporcionalidad entre la medida propuesta y el riesgo; al existir medidas menos injerentes que contribuyen al mismo fin y al no ser esta medida concluyente para la evitación del citado riesgo"*, concluye el TSJ, *"no se aprecia por último un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable como lo es el riesgo de enfermedad profesional o el riesgo específico de terceros, puesto que la conducción de vehículos de transporte colectivo urbano no es una actividad de riesgo añadido sobre el riesgo ordinario de las personas implicadas en el tráfico y la conducción de vehículos, actividad debidamente reglamentada por el legislador. Y que, por otro lado, no evitaría"*.

El reconocimiento médico no se puede imponer a los trabajadores de taller, pero sí a los que trabajan en altura cuya caída puede afectar, no solo a ellos mismos, si no también a terceras personas.

Como advierte el Tribunal Supremo, dado que la sentencia de contraste se refiere únicamente al colectivo de conductores y nada se argumenta en el recurso respecto de trabajadores de taller y aquellos que trabajan en altura, queda firme respecto a estos grupos de empleados la sentencia del TSJ Madrid. La consecuencia de ello es que el reconocimiento médico empresarial no es obligatorio para los trabajadores de taller, pero sí para los que trabajan en altura, cuya caída puede afectar no sólo a ellos mismos.

Respecto del conflicto con los conductores del parque móvil estatal, el Supremo recuerda la doctrina emanada de la Sala en otros casos similares, como el de los escoltas y vigilantes. Partiendo de las sentencias del Tribunal Constitucional en las que se analiza el ámbito del derecho a la intimidad del trabajador y cuando cede respecto del derecho a unas condiciones de salud y seguridad en el medio laboral, que es, además un deber del empresario (el artículo 22.1 de la LPRL establece que garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud *"en función de los riesgos inherentes al trabajo"*).

Concluye la sentencia indicando que *"la restricción del derecho resulta necesaria sin que exista ninguna otra medida alternativa al reconocimiento médico para verificar el estado de salud del trabajador y existe proporcionalidad entre el sacrificio del derecho y el beneficio que se pretende obtener (preservar la salud del propio trabajador; de sus compañeros de trabajo y de terceros que se relacionen con el trabajador por motivo de su relación laboral"*.

IV.- CESIÓN DE LOS DERECHOS DE IMAGEN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia 304/2019, de 10 de abril, ha considerado lícita una cláusula de un contrato de trabajo en la que el empleado prestaba su consentimiento para el uso de su imagen en la actividad de videollamadas, en el ámbito del telemarketing.

La cláusula contractual cuya validez se cuestiona en la resolución disponía lo siguiente:

"El trabajador consiente expresamente, conforme a la LO 1/1982, de 5 de mayo, RD 1720/2007 de Protección de Datos de carácter personal y Ley Orgánica 3/1985 de 29 de mayo, a la cesión de su imagen, tomada mediante cámara web o cualquier otro medio, siempre con el fin de desarrollar una actividad propia de telemarketing y cumplir, por tanto, con el objeto del presente contrato y los requerimientos del contrato mercantil del cliente".

La Sala de lo Social del TS estima el recurso de casación interpuesto por la empresa, casa sentencia de la Audiencia Nacional y entiende lícita la mencionada cláusula contractual por la que el trabajador consiente que sea grabado en las videollamadas a clientes.

Es lícita la cláusula de un contrato de trabajo, por la cual el trabajador cede los derechos de su imagen en la actividad de videollamada en ámbito del telemarketing.

La normativa específica de protección de datos no requiere consentimiento del interesado para el tratamiento de sus datos, cuando ello sea necesario para la ejecución de un contrato del que el interesado es parte, el presente supuesto el contrato de trabajo.

Para el TS es evidente e incluso así lo reconoce la sentencia recurrida de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que la actividad de telemarketing (Contact-Center) incluye el uso de videollamadas cuando ello sea necesario para la prestación de un mejor servicio o por exigencias del cliente. Por tanto, tratándose de funciones propias del objeto del contrato laboral formalizado, aunque no sean las habituales, lo cierto es que la cláusula controvertida se limita a advertir al trabajador de la posibilidad de tener que realizar una de las funciones propias del contrato que suscribe y, a la par que el mismo queda advertido de ello, presta, expresamente, su consentimiento a la cesión de su imagen, pero con una salvaguarda: *"siempre con el fin de desarrollar una actividad propia de telemarketing y cumplir, por tanto, con el objeto del presente contrato"*, esto es que la cesión de la imagen, el dato, venga condicionada a que su fin sea cumplir con el objeto del contrato.

Añade la sentencia que la nueva normativa de protección de datos es, en este sentido, coincidente con la antigua, estableciendo que no es necesario el consentimiento del interesado respecto del tratamiento de sus datos cuando ello sea necesario para la ejecución de un contrato del que el interesado es parte. Por ello, la cláusula controvertida no se puede considerar abusiva, ni calificar de nula, porque es lícita, dado que es manifestación de un consentimiento expreso que el trabajador da a la cesión de su imagen, cuando la actividad propia del telemarketing, la del convenio colectivo, la desarrolle por videollamada y que está implícito en el objeto del contrato.

V.- EL DESPIDO POR AUSENCIAS JUSTIFICADAS ES CONSTITUCIONAL.

La reciente sentencia del Tribunal Constitucional (TC), de fecha de 16 de octubre de 2019, en la que se declara que se avala la extinción de un contrato laboral por causas objetivas si hay faltas de asistencia justificadas, aunque sean intermitentes, están teniendo una gran repercusión mediática y social.

Para el Pleno del TC, el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET) no vulnera los derechos constitucionales a la integridad física (artículo 15 de la Constitución Española), al trabajo (artículo 35.1) y a la protección de la salud (artículo 43.1). Recordemos que este artículo del ET establece que un contrato de trabajo podrá extinguirse por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. No obstante, no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a:

- a) Huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- b) El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores
- c) Accidente de trabajo.
- d) Maternidad y paternidad

El Tribunal Constitucional declara que la actual redacción del artículo 52.d) de la Ley de Estatuto de los Trabajadores se ajusta a la legalidad de la Constitución Española.

- e) Riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- f) Enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
- g) Licencias y vacaciones
- h) Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.
- i) Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.
- j) Tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

El Tribunal Constitucional avala que la regulación del despido objetivo por absentismo responde a la finalidad legítima de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo.

Tras la comunicación de despido, la empleada decidió acudir a tribunales para obtener la nulidad del mismo, bajo el precepto que el artículo 52.d) vulneraba los artículos 14 y 15 de la Constitución Española, ya que implicaba una amenaza y coacción hacia el trabajador enfermo, al disuadirle de permanecer en situación de incapacidad temporal por temor a ser despedido.

El TC considera que la regulación del despido objetivo por absentismo reiterado responde a la finalidad legítima de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo, atendiendo a la onerosidad que las bajas intermitentes y de corta duración suponen para el empleador, aun cuando lo sean por causas justificadas. La sentencia cuenta con votos particulares discrepantes.

Así, rechaza que el precepto resulte contrario a los derechos a la integridad física y a la protección de la salud por cuanto no comporta una actuación susceptible de afectar a la salud o recuperación del trabajador afectado, no siendo la causa del despido el mero hecho de estar enfermo sino la reiteración intermitente de faltas de asistencia al trabajo y habiendo excluido el legislador las bajas médicas prolongadas y las derivadas de enfermedades graves, sin duda atendiendo a que en estos casos puede existir un riesgo grave y cierto para la salud de los trabajadores afectados.

El fallo contiene el voto particular de cuatro de los doce magistrados, que han mostrado clara disconformidad con la decisión tomada y se han inclinado por la protección del trabajador.

VI.- CONVENIOS COLECTIVOS.

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de octubre de 2019 y el 15 de noviembre de 2019.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.	CC	BOE 18/10/2019
Enseñanza y formación no reglada.	AC	BOE 18/10/2019
Enseñanza y formación no reglada.	RS	BOE 18/10/2019
Centros de educación universitaria e investigación.	RS	BOE 24/10/2019
Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar.	AC	BOE 24/10/2019
Cajas y entidades financieras de ahorro.	AC	BOE 30/10/2019
Construcción.	AC	BOE 5/11/2019
Centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	AC	BOE 7/11/2019
Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.	AC	BOE 7/11/2019
Bolsas y Mercados Españoles.	AC	BOE 14/11/2019

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 octubre de 2019 y el 15 de noviembre de 2019.

Territorio	Ambito funcional	Tipo		Boletín
A Coruña	Carpintería y ebanistería.	AC	BOP	18/10/2019
	Carpintería y ebanistería.	RS	BOP	18/10/2019
	Construcción.	CA	BOP	29/10/2019
Almería	Industria de la alimentación.	CC	BOP	5/11/2019
Andalucía	Industria del cemento.	AC	BOJA	28/10/2019
Aragón	Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	AC	BOE	18/10/2019
	Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Aragonés de Salud.	RS	BOA	21/10/2019
Asturias	Almacenes de material eléctrico.	CC	BOPA	30/10/2019
	Carpintería, ebanistería y varios.	CC	BOPA	30/10/2019
	Construcción y obras públicas.	RS	BOPA	30/10/2019
	Trabajos forestales y aserraderos de madera.	CC	BOPA	30/10/2019
	Fabricantes de sidra.	CC	BOPA	6/11/2019
	Almacenes y almacenes mixtos de madera.	CC	BOPA	14/11/2019
	Ayuda a domicilio y afines.	AC	BOPA	14/11/2019
Derivados del cemento.	RS	BOPA	14/11/2019	
Ávila	Actividad de faenas agrícolas y ganaderas.	RS	BOP	11/11/2019
Barcelona	Oficinas de farmacia.	CC	BOP	16/10/2019
	Industrias de la madera.	CC	BOP	18/10/2019
	Comercio de materiales de la construcción.	CC	BOP	21/10/2019
	Comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido.	CC	BOP	22/10/2019
	Comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido.	CE	BOP	14/11/2019
Burgos	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	12/11/2019
	Obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería, bollería y repostería industrial.	CC	BOP	14/11/2019
Cáceres	Derivados del cemento.	RS	BOP	21/10/2019
Cantabria	Fabricación de derivados del cemento.	CC	BOC	22/10/2019
Cataluña	Peluquerías, centros de estética y belleza.	AC	DOGC	31/10/2019
Comunitat Valenciana	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	CE	DOCV	31/10/2019
Girona	Derivados del cemento.	CC	BOP	31/10/2019
Granada	Construcción y obra pública.	RS	BOP	18/10/2019
Guadalajara	Panaderías, sus expendedorías e industrias de este ramo que además, se dedican a la bollería.	CC	BOP	24/10/2019
Huesca	Construcción y obras públicas.	AC	BOP	30/10/2019
	Derivados del cemento.	CA	BOP	30/10/2019
Huelva	Industrias de conservas y salazones de pescado.	AC	BOP	7/11/2019
	Pompas fúnebres y tanatorios.	AC	BOP	11/11/2019
Illes Balears	Transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera.	CC	BOIB	19/10/2019
	Hostelería.	AC	BOIB	24/10/2019
La Rioja	Derivados del cemento.	RS	BOR	25/10/2019
	Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús.	AC	BOR	25/10/2019
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOR	8/11/2019

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Lugo	Comercio de materiales de construcción y saneamiento.	CC	BOP 12/11/2019
	Materiales y prefabricados de la construcción.	CC	BOP 13/11/2019
	Edificación y obras públicas.	CC	BOP 14/11/2019
Madrid	Comercio vario.	CC	BOCM 26/10/2019
	Oficinas y despachos.	CC	BOCM 26/10/2019
	Sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural.	AC	BOCM 1/11/2019
	Sector de Transitarios.	CC	BOCM 2/11/2019
	Comercio Mayorista y Minorista de Juguete, Cerámica, Vidrio, Iluminación, Regalo y Material Deportivo.	CC	BOCM 9/11/2019
	Espacios escénicos.	CC	BOCM 9/11/2019
Málaga	Limpieza de aviones.	CC	BOP 14/11/2019
Murcia	Limpieza de edificios y locales.	CC	BORM 29/10/2019
	Sector de aguas (captación, elevación, conducción).	CC	BOCM 29/10/2019
	Derivados del cemento.	CA	BOCM 14/11/2019
Navarra	Comercio de ganadería.	CC	BON 5/11/2019
	Comercio del metal.	CC	BON 12/11/2019
	Hostelería.	CC	BON 12/11/2019
Palencia	Comercio de ganadería.	CC	BOP 16/10/2019
	Industrias de la madera.	CC	BOP 18/10/2019
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP 28/10/2019
	Derivados del cemento.	CA	BOP 30/10/2019
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP 31/10/2019
Salamanca	Confitería, pastelería y bollería.	CC	BOP 25/10/2019
Segovia	Construcción y obras públicas.	CA	BOP 11/11/2019
Sevilla	Comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina.	RS	BOP 11/11/2019
Toledo	Comercio general.	RS	BOP 24/10/2019
Valladolid	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP 24/10/2019
	Panadería.	CC	BOP 25/10/2019
Zamora	Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	CC	BOP 18/10/2019
	Actividades Agropecuarias.	CC	BOP 23/10/2019
	Actividades Agropecuarias.	CE	BOP 25/10/2019
	Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	CE	BOP 25/10/2019
Zaragoza	Industria siderometalúrgica.	AC	BOP 8/11/2019

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**