SUMARIO

- 1. PRÓXIMAS REFORMAS EN EL ÁMBITO LABORAL.**
- 2. DESPIDO DISCIPLINARIO: AUDIENCIA PREVIA AL TRABAJADOR.**
- 3. INFORMASS: NUEVA PLATAFORMA DE INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN.**
- 4. DESPIDO COLECTIVO ENCUBIERTO.**
- 5. CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL.**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. PRÓXIMAS REFORMAS EN EL ÁMBITO LABORAL.

Tras la formación del nuevo Gobierno, se prevé que el mismo siga adoptando medidas en el ámbito laboral de gran trascendencia. Recientemente, la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, anunció que sus primeras medidas en esta legislatura serían la reforma de la protección asistencial por desempleo y la subida para el año 2024 del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Otra de las medidas más renombradas es la reducción de la jornada laboral sin reducción salarial para establecerla en 37,5 horas semanales. Su aplicación se producirá de forma progresiva reduciéndose hasta las 38,5 horas en 2024 y culminándose en 2025. A partir de entonces se constituirá una mesa con los interlocutores sociales que evalúe los resultados de la reducción y siga avanzando en la disminución de la jornada legal teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.

Lo que se pretende es modificar la jornada laboral máxima legal, esto es, el límite de 40 horas semanales que aparece en el artículo 34.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. La intervención afecta exclusivamente a esta magnitud, que actúa como límite máximo a la cantidad de trabajo que puede acordarse en un contrato de trabajo. Sólo alcanza, en principio, a aquellas relaciones de trabajo en las que la jornada acordada, individual o por aplicación del convenio colectivo correspondiente, supera esta cifra.

No parece que vaya a cambiarse, por el contrario, la posibilidad de que este límite se aplique en promedio o cómputo anual, permitiendo así a las empresas poder distribuir el impacto de la reducción a lo largo de un período determinado del año.

Continuando en la línea de mejora de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar que introduce la Ley de Familias aprobada el pasado junio, también se han prometido las siguientes reformas:

- Ampliación de los permisos de nacimiento de 16 a 20 semanas.
- Reconocimiento de este permiso para familias monomarentales con una duración de 32 semanas.
- Ampliación a 12 semanas del permiso parental (hasta ahora de 8 semanas) y su disfrute hasta que el menor cumpla los 12 años.
- También se han anunciado nuevos permisos retribuidos para el cuidado de familiares sin que se hayan especificado sus condiciones.

En cuanto a la forma de prestación de servicios, se ha anunciado la intención de publicar una Ley de usos del tiempo que incluya el derecho a la adaptación de los horarios de trabajo, siempre bajo el prisma de la conciliación de la vida personal y laboral. Asimismo, se ha comunicado que se trabajará en un Plan Nacional de Trabajo Flexible que, aunque el teletrabajo ya consta como posibilidad regulada en el Estatuto de los Trabajadores, avanzará en la regulación de las formas híbridas de trabajo, presencial y remoto.

Entre la miscelánea de reformas anunciadas, también destacan la implantación de un sistema obligatorio de volcado de datos salariales por parte de las empresas en un algoritmo que detecte brecha salarial, o el currículum vitae ciego en el que no podrán constar imágenes personales ni datos de edad o sexo, todo ello con el fin de disminuir los sesgos de género.

Por último, también se contempla la implantación de un despido reparativo o restaurativo que supondrá que la indemnización sea de diferente cuantía según el impacto que el despido tenga en cada persona trabajadora.

2. DESPIDO DISCIPLINARIO: AUDIENCIA PREVIA AL TRABAJADOR.

Recientemente, se han dictado diversos pronunciamientos judiciales sobre la pretendida obligación de cumplir con el trámite de audiencia previa al trabajador en los casos de despido disciplinario.

El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores (ET) prevé que, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, para la tramitación del despido disciplinario procederá la apertura de un expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado y los restantes miembros de la representación legal o los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente.

Más allá de estos supuestos, el ET no contiene una previsión de tramitación de un expediente contradictorio o de audiencia previa para la imposición de la sanción de despido disciplinario. En los convenios colectivos, por su parte, hay diferentes formalidades para la imposición de la sanción de despido disciplinario, sin que todos ellos obliguen a la audiencia previa al trabajador.

El artículo 7 del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982 y ratificado por España, prevé, para los casos de extinción de la relación laboral por motivos relacionados con la conducta o rendimiento del trabajador, la obligación de ofrecerle la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

La interpretación de este artículo ha dado lugar a diversos pronunciamientos judiciales recientes. Por una parte, la sentencia núm. 68/2023, de 13 de mayo de 2023, del TSJ Baleares, aborda un caso de despido disciplinario tramitado sin la apertura previa de un expediente contradictorio que no estaba previsto en la norma ni en el convenio de aplicación. El tribunal entiende que la falta de audiencia respecto a los hechos imputados, al margen de comportar un incumplimiento manifiesto del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, implica que la investigación previa al despido no reúna las garantías establecidas en el Acuerdo Marco de la Unión Europea en materia de acoso y violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, y que, por tanto, el despido deba calificarse de improcedente. En cambio, la sentencia núm. 425/2023, de 28 de abril de 2023, del TSJ Madrid, por el contrario, convalida la procedencia del despido disciplinario sin audiencia al trabajador en un caso en que esa obligación no estaba prevista en el convenio de aplicación.

La sentencia del TSJ Madrid contiene una serie de pautas para la aplicación de dicha obligación, entre las cuales podemos citar las siguientes:

- La audiencia debe ser antes de la extinción de la relación de trabajo.
- Las condiciones mínimas para entender cumplido este requisito son que al trabajador le sean comunicados los cargos que la empresa pretende incluir en la carta de despido y que se le permita presentar alegaciones y pruebas ante el órgano de la empresa responsable de adoptar la decisión final con antelación suficiente. No se exige la forma escrita u otras concretas formalidades.
- La sentencia también razona que si el cumplimiento de este trámite pudiese suponer un sacrificio desproporcionado de los intereses del empleador, debería considerarse razonable la omisión del trámite.
- En cuanto a la consecuencia del incumplimiento de este trámite, cuando sea razonable su exigencia, la sentencia entiende que no es un requisito a cuyo incumplimiento la ley española anude la improcedencia del despido, salvo los casos de despido de un representante legal o delegado sindical o cuando se trate de una exigencia formal impuesta por el convenio colectivo aplicable. La inobservancia de ese requisito se traduce en el derecho a una indemnización por el incumplimiento de una obligación por lo que el trabajador tendría derecho a ser indemnizado por los daños y perjuicios que le ocasione el incumplimiento de este trámite.

3. INFORMASS: NUEVA PLATAFORMA DE INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha puesto en marcha la plataforma INFORMASS para facilitar el intercambio de información de Seguridad Social con los países con los que España tiene convenio bilateral en esta materia y con los Estados miembro de la UE. Esta aplicación va a permitir la consulta telemática por parte de las administraciones de los datos de los ciudadanos

que solicitan una prestación en su país de residencia y alegan que han trabajado durante un tiempo en España.

En la actualidad, cuando un ciudadano solicita información sobre su jubilación en el extranjero (en su país de residencia) y alega trabajos en España, dicho país solicita a España un informe de períodos de seguro. Con la nueva plataforma, que estará operativa en diciembre, las instituciones competentes de cada país podrán obtener directamente esta información, lo que agilizará estas gestiones de forma notable.

Esta herramienta permitirá mejorar la comunicación con otros países de la Unión Europea y con aquellos otros con los que España tiene firmado un Convenio Bilateral de Seguridad Social (hay 25 convenios bilaterales y uno multilateral). El nuevo sistema optimiza la gestión y mejora la información que se proporciona a los ciudadanos, ya que se evitan posibles retrasos y errores. La aplicación y los informes, además de en castellano, estarán disponibles en inglés, alemán y francés, para facilitar su uso.

En paralelo, para los pensionistas que residen en el extranjero, el INSS ha lanzado VIVESS, una nueva aplicación móvil que ofrece a este colectivo la posibilidad de realizar el trámite anual de acreditación de la vivencia desde su teléfono.

Como en años anteriores, el plazo de acreditación de la vivencia será desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo de 2024. En esta ocasión, los interesados podrán realizar este trámite por los medios habituales hasta la fecha, es decir, enviando el documento original de su Fe de Vida a la Dirección Provincial que gestiona su pensión, o bien compareciendo en persona o por videoconferencia ante la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España con sede en determinados países; o **podrán utilizar esta nueva aplicación basada en el reconocimiento facial.**

4. DESPIDO COLECTIVO ENCUBIERTO.

El Tribunal Supremo (TS), mediante su sentencia 754/2023, de 19 de octubre, ha confirmado que una compañía prestadora de servicios administrativos y de gestión **superó los umbrales legales al poner en marcha diferentes mecanismos para reducir la plantilla**, como la extinción de mutuo acuerdo y despidos conciliados.

El TS entiende que existió un despido colectivo (ERE) de hecho porque las extinciones contractuales de mutuo acuerdo, pese a que concurre la libre voluntad del trabajador, tienen causa y origen en la iniciativa empresarial, en el marco y el contexto de reducir la plantilla, y por ello deben contabilizarse en el mismo periodo de 90 días en el que se produjeron los despidos conciliados.

El 15 de julio de 2021, informa por correo electrónico a las representaciones de los trabajadores que ha decidido que determinadas funciones pasen a realizarse desde los servicios centrales por motivos de negocio y operativos, al tratarse de tareas de soporte a las distintas unidades de negocio de las diferentes entidades del Grupo, incluso, a la gestión de la actividad externalizada en agencias y que de esta forma se ofrecerá a aquellos empleados que se encuentren en los equipos afectados (aproximadamente 40 empleados) la posibilidad de cambio de empleador por la vía del acuerdo, si así lo desean.

Días más tarde se volvió a remitir otro correo electrónico a los representantes del personal con el detalle de las personas a las que se ofrecería el cambio de entidad, indicando los equipos en los que se encontraban encuadrados. Por su parte, CGT remitió a la Dirección empresarial un informe en el que valoró negativamente la segregación de actividades y de la plantilla que las realizaba.

A principios de agosto, la empresa remitió nuevo correo informando que se había iniciado un proceso para la transformación de la sociedad que hasta entonces venía operando como Agrupación Económico, cambio que se materializó en octubre. Nuevamente, CGT remitió a la Dirección un informe en el que valoró negativamente el cambio societario anunciado.

Entre los meses de abril y julio de 2021, se produjeron, por distintas causas, la extinción de un total de 20 contratos: Ocho de ellos por despido, de los cuales siete fueron reconocidos como improcedentes en conciliación administrativa; siete trabajadores extinguieron la relación laboral por mutuo acuerdo con la empresa y cinco trabajadores aceptaron el traslado a otra empresa del grupo.

La FESIBAC-CGT interpuso demanda de impugnación de despido colectivo que fue estimada por el TSJ Madrid, que declaró nulo el despido de los 20 trabajadores afectados y declaró que se había vulnerado el derecho de libertad sindical del sindicato en su vertiente del derecho a la negociación colectiva, condenado al Grupo empresarial a una indemnización de 1.000 euros. Sin embargo, no se condenó la empresa demanda a readmitir a los empleados afectados ya que, quince de ellos habían llegado a un acuerdo para extinguir la relación laboral con el pago de una indemnización, mientras que los otros cinco continuaban prestando servicios en otra sociedad del grupo.

La CGT suscribe el recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, negando la existencia de la caducidad de la acción establecida en la sentencia del TSJ Madrid. Sostiene, en síntesis, que la Sala "*a quo*" fija erróneamente el "*dies a quo*", pues aplica la doctrina relativa al cómputo hacia atrás de los plazos para contabilizar el número determinado de despidos llevados a cabo, la cual debe entenderse superada por la STJUE de 11 de noviembre de 2020, que permite tanto hacer un cómputo hacia atrás como hacerlo hacia adelante, en períodos sucesivos de 90 días.

Por su parte, la empresa demandada formaliza su impugnación del recurso alegando que no se había producido el despido colectivo de hecho apreciado en la sentencia recurrida, ni se había vulnerado el derecho de libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva del sindicato. A tal efecto, afirmaba que, de todas las extinciones de contratos de trabajo, tan solo debían computar para los umbrales del artículo 51 ET los siete despidos improcedentes de abril y el producido por causas objetivas en julio, siendo los mismos un total de ocho extinciones que no alcanzaban el umbral necesario para calificar esa situación como de despido colectivo de hecho o presunto.

La Sala de lo Social del TS desestima el recurso presentado por la empresa, considerando que estas extinciones de mutuo acuerdo no se producen de manera aislada, individualizada y absolutamente al margen de otras resoluciones contractuales, sino dentro del mismo periodo de noventa días en el que la empresa ha procedido unilateralmente a despedir a otros trabajadores, en el marco de un proceso de reestructuración de la plantilla previamente anunciado e iniciado con la comunicación mediante la que la empresa hace saber su intención de eliminar una parte del negocio, derivar algunas de sus funciones a los servicios centrales del grupo y reducir en consecuencia su personal,

ofreciendo a los trabajadores la posibilidad de extinguir sus contratos para incorporarse a esa otra empresa.

Para la Sala, en aplicación de esa política de reducción de efectivos se produce el reiterado goteo de extinciones de la relación laboral iniciado en el año 2021, que da lugar al anterior proceso de despido colectivo y en ese mismo marco contextual tienen lugar estas siete extinciones de contratos de trabajo.

La normativa laboral pretende garantizar que las extinciones de contratos de trabajo que se producen en un determinado periodo de tiempo se sometan a un procedimiento específico de control, supervisión y negociación con los representantes de los trabajadores, cuando la pérdida de empleo supera el límite de los umbrales establecidos legalmente.

Este es el motivo por el que se incluye en ese cómputo cualquier extinción contractual que tenga su origen en la iniciativa del empresario, cuando es de al menos cinco y no obedece a causas inherentes a la persona del trabajador, entre las que, por lo tanto, deben incluirse las que pudieren plasmarse en el mutuo acuerdo de las partes, pero que han surgido a iniciativa del empresario por enmarcarse en el contexto de una reducción global de plantilla en el que se ofrece a los trabajadores la voluntaria posibilidad de extinguir el contrato de trabajo en determinadas condiciones.

5. CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL

Tras la última Reforma Laboral, que introdujo importantes modificaciones en la regulación de los contratos fijos discontinuos, una de las dudas existentes es si es posible o no formalizar este tipo de contrato a tiempo parcial.

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, con efectos a partir del 30 de marzo de 2022, modificó la redacción del artículo 16.5 del ET, estableciendo la siguiente:

"Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento".

Para determinar si este tipo de contrato puede formalizarse a tiempo parcial, es necesario analizar el apartado 2 del mencionado artículo 16 ET, del que se desprende que el contrato de trabajo fijo-discontinuo deberá formalizarse por escrito reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral, de entre los cuales se menciona la jornada y su distribución horaria, cosa que nos ayuda

a deducir que en un principio sí que se podría concertar un contrato fijo-discontinuo a jornada parcial.

Sin embargo, tal y como queda redactado en el apartado 5 detallado anteriormente, serán los convenios colectivos de ámbito sectorial los que podrán acordar la posible celebración o no a tiempo parcial de los trabajadores fijos-discontinuos, entre las demás peculiaridades del sector que sean necesarias. Por tanto, a tenor de la redacción literal del precepto legal, para poder celebrar contratos fijos discontinuos parciales debe ser previamente previsto en el convenio colectivo.

Ya existen convenios colectivos que regulan expresamente esta posibilidad de formalización a tiempo parcial. A modo de ejemplo:

- Convenio de Comercio Textil de Barcelona, publicado el 31 de enero de 2023 indica lo siguiente en su artículo 17:
Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial su jornada mínima será de 16 horas semanales y la misma siempre deberá tener carácter continuado.
- Por su parte, el Convenio Colectivo de la Construcción, publicado en BOE el 23 de septiembre de 2023, solo permite la contratación a tiempo parcial en caso de los formadores.
Artículo 27. Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores.
El contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial se podrá celebrar, única y exclusivamente, para la realización de los trabajos de prestación intermitente que desempeñen los docentes que atiendan las actividades de formación.
- El Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, publicado en BOE el 9 de junio de 2023, dispone lo siguiente (Art. 12.f):
 - a) Dada la actividad sectorial se podrán realizar contratos a tiempo parcial fijos discontinuos.
 - b) Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial tendrán garantizado un periodo mínimo de ocupación –salvo suspensión de la relación laboral debido a las causas contempladas en los artículos 45, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores– de 120 días, de los cuales 90 serán continuados, todo ello en un periodo de doce meses. El resto del/de los periodo(s) de ocupación hasta alcanzar el mínimo de ocupación garantizado se distribuirán en un periodo de ocupación de 30 días continuados, salvo acuerdo con la RLPT (....)

Por tanto, de acuerdo con la redacción actual del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, podrá formalizarse un contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial, siempre que así lo prevea el convenio colectivo que sea de aplicación al caso concreto.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE OCTUBRE Y EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2023.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Centros y Servicios Veterinarios.	CC BOE	25/10/2023
Enseñanza y formación no reglada.	RS BOE	25/10/2023
Servicios de Campo, Actividades de Reposición y Servicios de Marketing Operacional.	RS BOE	25/10/2023
Fabricación de conservas vegetales.	CC BOE	1/11/2023
Construcción.	AC BOE	3/11/2023
Industria Textil y de la Confección.	RS BOE	3/11/2023
Construcción.	CE BOE	6/11/2023
Colegios Mayores Universitarios.	CC BOE	8/11/2023
Notarios y personal empleado.	RS BOE	8/11/2023
Acción e Intervención Social.	AC BOE	15/11/2023
Delegaciones Comerciales de la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado.	RS BOE	15/11/2023
Empresas de mediación de seguros privados.	CC BOE	15/11/2023
Granjas Avícolas y otros animales.	RS BOE	15/11/2023

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE OCTUBRE Y EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2023.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Derivados del Cemento.	CC BOP	17/10/2023
	Construcción y Obras Públicas	CA BOP	25/10/2023
	Construcción y Obras Públicas	AC BOP	7/11/2023
Alicante	Hostelería.	CC BOP	18/10/2023
Andalucía	Enseñanza concertada.	AC BOJA	30/10/2023
Ávila	Industria de Panadería.	CC BOP	25/10/2023
	Rematantes y aserradores.	CC BOP	7/11/2023
	Carpintería y ebanistería.	CC BOP	9/11/2023
Baleares	Arrendamiento de Vehículos con Conductor.	AC BOIB	24/10/2023
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización Consulta y Asistencia.	AC BOIB	24/10/2023
	Hostelería.	AC BOIB	24/10/2023
	Enseñanza privada concertada.	AC BOIB	2/11/2023
Barcelona	Comercio de Tocineros-Charcuteros, Carniceros, Despojos Comestibles y Detallistas de Volatería, Huevos y Caza.	CC BOP	26/10/2023
	Comercio de Tocineros-Charcuteros, Carniceros, Despojos Comestibles y Detallistas de Volatería, Huevos y Caza.	CE BOP	9/11/2023
	Empresas Consignatarias de Buques.	CC BOP	10/11/2023
Bizkaia	Comercio Textil.	CE BOB	15/11/2023

Burgos	Industria Panadera.	CC	BOP	17/10/2023
	Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios.	CE	BOP	24/10/2023
	Derivados del cemento.	RS	BOP	25/10/2023
Cáceres	Industrias de la madera.	AC	DOE	18/10/2023
Cádiz	Mayoristas y Almacenistas de Alimentación y Bebidas.	CC	BOP	15/11/2023
Cantabria	Oficinas y despachos.	EX	BOCA	27/10/2023
	Abogados, Procuradores y Graduados Sociales.	CC	DOGC	30/10/2023
	Detallistas de alimentación.	CC	DOGC	30/10/2023
	Empresas Organizadoras del Juego de Bingo.	CC	DOGC	7/11/2023
Castellón	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	28/10/2023
Cataluña	Acción Social con Niños, Jóvenes, Familias y otros en Situación de Riesgo.	AC	DOGC	16/10/2023
	Escuelas de Educación Especial.	RS	DOGC	23/10/2023
	Industria de Hostelería y Turismo.	AC	DOGC	23/10/2023
	Oficinas y despachos.	CC	DOGC	30/10/2023
Ceuta	Metal.	CC	BOCC	24/10/2023
Ciudad Real	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	6/11/2023
	Construcción y obras públicas.	AC	BOP	14/11/2023
	Construcción y obras públicas.	AC	BOP	15/11/2023
Comunidad Valenciana	Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas.	AC	DOGV	6/11/2023
	Comercio Minorista de Carnicería y Charcutería	CC	DOGV	10/11/2023
Córdoba	Metal.	CC	BOP	2/11/2023
	Madera y el mueble.	CC	BOP	3/11/2023
Cuenca	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	15/11/2023
Girona	Confitería, Pastelería y Bollería.	CC	BOP	25/10/2023
	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP	25/10/2023
	Transportes de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	25/10/2023
	Comercio en General.	CC	BOP	26/10/2023
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	26/10/2023
Granada	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	23/10/2023
	Comercio.	AC	BOP	7/11/2023
Guadalajara	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	8/11/2023
Huelva	Industrias de la madera.	CC	BOP	20/10/2023
	Industrias derivadas del cemento.	RS	BOP	9/11/2023
Huesca	Agrícola.	RS	BOP	24/10/2023
	Derivados del cemento.	CA	BOP	24/10/2023
	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	24/10/2023
	Agrícola.	CE	BOP	15/11/2023
Illes Balears	Construcción.	AC	BOIB	11/11/2023
	Limpieza de edificios y locales.	AC	BOIB	11/11/2023
La Rioja	Transporte de Mercancías por Carretera.	SE	BOP	8/11/2023
León	Industria y Comercio de la vid.	CC	BOP	24/10/2023
Lleida	Comercio en General.	CE	BOP	18/10/2023
	Construcción.	AC	BOP	7/11/2023
	Construcción.	CA	BOP	7/11/2023
	Comercio en General.	CC	BOP	7/11/2023
Madrid	Tintorerías y lavanderías.	CC	BOCM	28/10/2023
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOCM	1/11/2023

Málaga	Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas.	CC	BOP	17/10/2023
Ourense	Hostelería.	RS	BOP	13/11/2023
Pontevedra	Almacenistas de la madera.	CC	BOP	30/10/2023
	Rematantes y aserradores de madera.	RS	BOP	31/10/2023
Salamanca	Actividades de Siderometalurgia.	RS	BOP	15/11/2023
Santa Cruz de Tenerife	Comercio de la Alimentación.	CC	BOP	16/10/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP	16/10/2023
	Comercio del Mueble.	RS	BOP	30/10/2023
Sevilla	Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos y Alfajores y Demás Productos que se Elaboran en Estepa.	RS	BOP	16/10/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	AC	BOP	6/11/2023
Teruel	Hostelería.	CC	BOP	19/10/2023
	Oficinas y despachos.	CC	BOP	20/10/2023
Toledo	Derivados del Cemento.	CC	BOP	26/10/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	10/11/2023
Valencia	Comercio de materiales de la construcción.	CC	BOP	18/10/2023
	Juego del Bingo.	CC	BOP	20/10/2023
	Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y Engrase y Autoestaciones.	CC	BOP	20/10/2023
	Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.	CC	BOP	20/10/2023
	Comercio del metal.	CC	BOP	25/10/2023

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** **RS: Revisión salarial** **SE: Sentencia**