

SUMARIO

- 1. REGISTRO DE JORNADA DIARIA DE LOS TRABAJADORES**
- 2. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR ACCIDENTE LABORAL**
- 3. PRÓRROGA DEL PROGRAMA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO**
- 4. TRABAJADORES AUTÓNOMOS A TIEMPO PARCIAL, NUEVO APLAZAMIENTO**
- 5. CONTRATO DE INTERNIDAD: CATEGORÍA Y RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS**

1. REGISTRO DE JORNADA DIARIA DE LOS TRABAJADORES

El Tribunal Supremo (TS), mediante sentencia de fecha 23 de marzo de 2017, ha anulado la sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 que obligó a una entidad financiera a establecer un sistema de registro de la jornada diaria de sus trabajadores. El Supremo entiende que el deber de registrar la jornada a efectos del cómputo de horas extraordinarias no procede cuando éstas no se realizan. Dicha Sentencia contiene el voto particular de cinco Magistrados de los trece del Pleno de la Sala de lo Social que se manifiestan en contra de la misma.

Tal conclusión reitera la doctrina de sentencias previas del propio Tribunal Supremo que argumenta, en primer lugar, que el sistema de control horario no es una obligación legalmente impuesta de forma expresa y que los tribunales no pueden suplir las funciones del legislador a través de una interpretación no acorde con la literalidad de las normas.

El TS interpreta que el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados.

Además, considera que, en lo que respecta a la protección de datos, este control podría suponer una injerencia en la intimidad y libertad de los trabajadores, así como en otros derechos fundamentales, en supuestos tales como la prestación de servicios en régimen de jornada flexible, trabajo fuera del centro de trabajo o en el propio domicilio.

La falta de llevanza, o incorrecta llevanza del registro, no se tipifica por la norma como infracción de forma evidente y terminante, lo que obliga a una interpretación restrictiva y no extensiva de una normativa sancionadora como la contenida en el artículo 7-5 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, norma cuya naturaleza sancionadora impide una interpretación extensiva del mencionado artículo del ET. Además, tampoco se tipifica como falta la no llevanza del registro que nos ocupa y no informar a los trabajadores sobre las horas realizadas en jornadas especiales o incumplir obligaciones meramente formales o documentales constituye, solamente, una falta leve.

Por otro lado, el Tribunal Supremo entiende que su interpretación no deja indefenso al trabajador puesto que, en caso de que éste pruebe su realización, la falta de registro puede perjudicar, en su caso, a la propia empresa.

Por todo ello, el Tribunal Supremo, en contra de la interpretación efectuada por la Audiencia Nacional y seguida por la Inspección de Trabajo y la Tesorería General de la Seguridad Social, rechaza la posibilidad de efectuar una interpretación extensiva del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores que, únicamente, exige el registro de la jornada diaria cuando se realizan horas extraordinarias.

2. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR ACCIDENTE LABORAL

El TSJ de Castilla y León, sede de Valladolid, mediante sentencia del pasado 30 de enero, determina la responsabilidad empresarial del accidente sufrido por dos trabajadores, al considerar insuficiente la evaluación de riesgos realizada.

Los hechos analizados en esta sentencia proceden del accidente laboral que dos trabajadores sufren en un montacargas, cuyo servicio de mantenimiento estaba contratado con una empresa autorizada.

La sentencia establece que la evaluación del riesgo no puede confundirse con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que aunque se haya cumplido la obligación de disponer de un plan de prevención, no significa que se haya cumplimentado la obligación de evaluar los riesgos, que es diferente. Tanto la evaluación como el plan son actividades materiales, que deben haberse realizado efectivamente con su contenido prescrito y, además, reflejarse por escrito documentalmente, pero la mera existencia de un documento titulado "plan" o "evaluación" no significa que se haya cumplido la correspondiente obligación

Entre la documentación aportada en el recurso, no se identifica ningún riesgo derivado de las averías que puedan sufrir el montacargas, proponiendo medida preventiva respecto del mismo. Tampoco se hace mención alguna a que se haya comprobado que el montacargas tenga algún tipo de certificación de conformidad o instrumento análogo previsto en la legislación de seguridad industrial.

Se constata que, conforme a los hechos probados, el accidente, que causó la muerte de un trabajador y otro quedó herido grave, se produjo en primer lugar por cuanto al transportar en el montacargas un palé de tapas de madera de cajas de vino, una parte de dichas tapas cayeron entre la plataforma del montacargas y una pared lateral del hueco. La segunda parte de lo sucedido consiste en que la situación del ascensor intentó ser resuelta por personal obrero de la propia empresa, que intentó liberar, golpeando con

martillo y cincel, las tapas aprisionadas entre la plataforma y la pared del hueco, tarea que se realizó sin ocultación alguna, durante más de media hora y con gran ruido producido por los golpes, siendo obviamente observado y visto por quienes allí estaban. Resulta además de la sentencia penal que el propio jefe de personal de la empresa tuvo conocimiento de lo que estaba sucediendo y que no intervino para detener la operación, razón por la que resultó condenado penalmente

La empresa considera que, si bien el riesgo no estaba propiamente evaluado, el mismo no debía ser evaluado porque:

- a) El montacargas contaba con un certificado CE de conformidad.
- b) Las operaciones de mantenimiento y reparación de averías no debían ser realizadas por personal de la empresa, sino por el personal de la empresa de mantenimiento contratada para ello.

Los riesgos derivados de los equipos de trabajo deben ser siempre objeto de evaluación. No existe excepción alguna expresamente prevista por el hecho de que haya existido una previa actividad de certificación o análisis de los riesgos derivados del equipo de trabajo en etapas previas a su puesta en funcionamiento en la empresa, ni por el hecho de que dicho equipo esté sujeto a inspecciones o controles reglamentarios en base a otros sistemas normativos.

No puede imputarse responsabilidad al empleador por elegir unos productos frente a otros por una mera "*culpa in eligendo*" basada en la fiabilidad subjetiva de uno u otro fabricante. Cumplidas las exigencias para que los productos puedan ser comercializados, los elementos que han de condicionar la decisión del empleador son los siguientes:

- a) Debe asegurar la adecuación del producto elegido a las condiciones y características específicas del trabajo a desarrollar.
- b) Debe comprobar cuáles son los riesgos que aparecerán o se incrementarán como consecuencia de la interacción entre el producto y el entorno en el que va a ser utilizado.
- c) Debe comprobar la adecuación del producto en función de las personas que van a utilizar el mismo.

La garantía que el empresario debe dar a los trabajadores no se agota en la comprobación del marcado CE y de la declaración de conformidad y, aunque existan estos elementos formales, el empresario tiene la obligación de realizar una evaluación de riesgos, pero la misma no puede comprender la comprobación de resistencia de materiales, especialmente en aquellos casos en que tales comprobaciones exigen ensayos de laboratorio de naturaleza destructiva, puesto que la tarea de comprobar la resistencia física de todos los componentes de la máquina no está dentro de las obligaciones del empresario, sino que incumbe únicamente al fabricante. Por el contrario, ese examen por el empleador que adquiere y usa un equipo de trabajo sí comprende, por ejemplo, si existen partes móviles del mismo accesibles para el trabajador y carentes de resguardos y protecciones fijos.

Por consiguiente, aunque el equipo de trabajo esté sujeto a una regulación armonizada que remita en su comercialización a sistemas de certificación de la conformidad, el empresario sigue obligado a llevar a cabo una evaluación de riesgos y no puede excusarse de la misma, por la mera remisión a dicha certificación CE de conformidad, cuando menos en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de riesgos no cubiertos por la certificación de conformidad.

- b) Cuando se trate de riesgos que no deriven del diseño y características propias del equipo objeto de la certificación de conformidad, sino de otras condiciones, como el uso que se lleva a cabo de la misma, si fuera diferente al previsto por el fabricante, o deriven de la forma de instalación del equipo en el concreto lugar de trabajo.
- c) Cuando, a pesar de existir una certificación de conformidad emitida por un organismo de control, se pueda apreciar con un examen llevado a cabo con la diligencia exigible a un profesional dedicado a la evaluación de riesgos, que existen situaciones de riesgo indebidamente certificadas o contrarias a las exigencias de las normas de prevención de riesgos laborales.

La empresa es responsable del accidente pues se trataba de operarios en tareas industriales, habituados a trabajos de naturaleza industrial y de mantenimiento, por lo que es normal que, ante una incidencia por la caída de material de la empresa, intentasen solucionar la misma, considerando que tal actuación era propia incluso de su deber de diligencia laboral para evitar paralizar la producción. Por tanto, si se quería excluir la posibilidad de que ante una incidencia en una determinada máquina los trabajadores de la empresa pudieran tener la iniciativa de resolver la misma con sus conocimientos y criterios habituales, hubiera sido preciso establecer criterios, protocolos de actuación y prohibiciones, que claramente transmitidos a los trabajadores permitieran concluir que cuando éstos asumieron la tarea eran conscientes de que desobedecían una orden o unas determinadas instrucciones.

3. PRÓRROGA DEL PROGRAMA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO

El Consejo de Ministros, a propuesta de la ministra de Empleo y Seguridad Social, ha acordado este viernes la prórroga, con efectos hasta el 15 de abril de 2018, del Programa de Activación para el Empleo (PAE) con una serie de modificaciones para ampliar el acceso al mismo.

Esta prórroga ha sido objeto de diálogo y acuerdo con interlocutores sociales en el marco de la mesa de diálogo social del “Plan de Choque por el Empleo”, que continuará sus trabajos para mejorar los sistemas de protección y activación de los desempleados.

Pese a que la economía española acumula tres años de crecimiento del PIB, y en este periodo, se han creado casi un millón y medio de empleos, 3.702.137 personas siguen inscritas como desempleados, y buena parte de ellos, algo menos de la mitad, de larga duración.

Por todo ello, Gobierno e interlocutores sociales coinciden en la necesidad de mantener los instrumentos existentes para la protección y activación de los desempleados de larga duración con cargas familiares y, en consecuencia, en la necesidad de prorrogar el programa durante un año.

Entre diciembre de 2014 y el 15 de abril de 2017 han sido atendidos 233.195 solicitantes, de los cuales 150.934 han accedido a la ayuda económica. Uno de cada tres beneficiarios del mismo ha obtenido una colocación en los doce meses siguientes a su incorporación al mismo. El 88% de los que han percibido la prestación y la han compatibilizado con el empleo, han mantenido el trabajo tras finalizar el Programa.

El Real Decreto-ley no solo prorroga el programa durante un año, sino que introduce una

serie de modificaciones, planteadas en diálogo con los interlocutores sociales, para facilitar la atención del colectivo de desempleados. De esta forma:

- Se permite el acceso al mismo a todos aquellos que hayan agotado una prestación contributiva o un subsidio por desempleo, y no solo RAI, PREPARA o PRODI.
- Se permite que puedan incorporarse al programa las personas que, aunque no estuvieran inscritas como demandantes de desempleo a la entrada en vigor de esta segunda prórroga, sí lo estuvieran a fechas 1 de diciembre de 2014 o 1 de abril de 2016 y cumplan el resto de los requisitos.
- Se reducen los plazos de espera para solicitarlo, de seis meses a un mes.
- Se reduce el plazo de inscripción como demandante de empleo, de 360 a 270 días, dentro de los dieciocho meses anteriores a la solicitud de incorporación.
- Y se facilita la acreditación de búsqueda activa de empleo a través de las agencias de colocación.

4. TRABAJADORES AUTÓNOMOS A TIEMPO PARCIAL, NUEVO APLAZAMIENTO

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, modificó el Estatuto del Trabajador Autónomo estableciendo la posibilidad de que la actividad autónoma se pudiese realizar a tiempo completo o a tiempo parcial.

Posteriormente, las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado han ido aplazando esta medida hasta llegar a la de 2016, que estableció la última entrada en vigor de la modificación en el 1 de enero de 2017.

Aunque los presupuestos del año pasado se han prorrogado, lo cierto es que la fecha era expresa y no fue cambiada, en lo que se interpretó como el fin de la suspensión de la norma y que con efectos al 1 de enero había entrado en vigor.

Sin embargo, el Gobierno ha anunciado que va a seguir prorrogando la norma, como consta en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 que ha presentado en el Congreso para enmiendas y aprobación, de forma no será aplicable al menos hasta el 1 de enero de 2019. El texto concreto del proyecto al respecto es el siguiente:

"Disposición final décima cuarta. Suspensión de la aplicación y modificación de determinados preceptos de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Uno. No será de aplicación hasta el 1 de enero de 2019 lo previsto en los artículos 1.1, primer párrafo; 24, segundo párrafo; y 25.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en todo lo relativo a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial.

Dos. El artículo 25.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, se modifica con la siguiente redacción:

4. Considerando los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, la ley podrá establecer un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos, para determinadas actividades o colectivos y durante determinados periodos de su vida laboral."

5. CONTRATO DE INTERINIDAD: CATEGORÍA Y RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR SUSTITUTO

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en sentencia del pasado 2 de febrero, ha señalado que debe existir una correspondencia entre el contenido y naturaleza de las funciones a desarrollar por los trabajadores interinos con aquéllas que dejan de desempeñar los sustituidos y, siendo, pues, comparables las mismas, nada justifica un trato salarial desigual que no viniera motivado por razones claramente individualizadas, sólo concurrentes en el trabajador sustituido e inexistentes en el trabajador interino.

El caso concreto analizado en esta sentencia es un conflicto colectivo planteado por los sindicatos contra una empresa que formaliza los contratos de interinidad con las nuevas categorías profesionales de su convenio actual, sin respetar la categoría del trabajador sustituido. La pretensión de los sindicatos es que estos convenios se formalicen con la categoría y retribución del trabajador sustituido.

Admitida la demanda a trámite, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, con fecha 16 de diciembre de 2015, dicta sentencia con el siguiente fallo:

"Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CCOO, UGT y CSI-F y declaramos lo siguiente:

1.- Que los contratos de interinidad que se realicen en la empresa deben realizarse con la categoría y retribución del trabajador sustituido y no en algunas de las nuevas categorías creadas en el convenio.

2.- Que las contrataciones en el departamento comercial realizadas bajo la modalidad de contratación de interinidad cuando el trabajo se realice en provincias distintas a la de prestación de servicios del trabajador sustituido deben articularse por otras vías de contratación, pero no a través de la modalidad del contrato de interinidad.

3.- Que la empresa debe de aplicar el factor corrector previsto en el artículo 28.4.16 del Convenio Colectivo a todo tipo de incentivos incluidos los incentivos de ejecución."

Contra esta sentencia, se presenta el recurso de casación que estamos comentando. Para el TS el conflicto colectivo plantea una discrepancia con el nivel retributivo que viene asignado al interino precisamente por la clasificación profesional que se le aplica.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, uno de los elementos esenciales del contrato de interinidad se halla en la delimitación del puesto de trabajo a desempeñar por el trabajador interino, el cual debe ser el mismo que el del sustituido o que el de otro trabajador de la empresa que, a su vez y por razón de la situación del sustituido, pase a ocupar el de aquél.

La acomodación del puesto de trabajo y, por ende, de las funciones, con la categoría profesional del que lo ocupa parece, a todas luces, indiscutible; y, de ahí, que el nivel retributivo aparejado haya de guardar esa misma y congruente correspondencia.

Así lo exige, además, el apartado 6 del art. 15 ET cuando impone la equiparación de condiciones de trabajo entre trabajadores temporales e indefinidos, en coherencia con la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, debiéndose en este caso comparar las situaciones en las que se hallen los trabajadores temporales -interinos- respecto de los indefinidos -el correlativo trabajador sustituido-.

Resulta evidente que el contenido y naturaleza de las funciones a desarrollar por los trabajadores interinos se corresponderá con aquéllas que dejan de desempeñar los sustituidos y, siendo, pues, comparables las mismas, nada justificaría un trato salarial desigual que no viniera motivado por razones claramente individualizadas, sólo concurrentes en el trabajador sustituido e inexistentes en el trabajador interino.

Por último, la sentencia destaca que contrariamente a lo que sostiene la empresa, el convenio colectivo aplicable no permite amparar el cambio de categoría profesional al que somete a los empleados mediante contrato de trabajo de interinidad. Precisamente, existe una cláusula específica sobre categorías de incorporación del personal externo, excluye a las contrataciones de interinidad de la imposición de incorporación a través de las nuevas categorías profesionales. Es ésta una norma convencional que guarda el más perfecto respeto a los mandatos legales a los que nos venimos refiriendo y que, en línea con ellos, mantiene a los trabajadores interinos en el mismo esquema de clasificación profesional que resultaba de la situación del trabajador sustituido.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO Y EL 15 DE ABRIL DE 2017.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	RS	BOE 27/03/2017
Empresas de naturopatía y profesionales naturópatas.	RS	BOE 27/03/2017
Servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.	CC	BOE 28/03/2017
Agencias de viajes.	CE	BOE 30/03/2017
Fabricación de conservas vegetales.	CC	BOE 30/03/2017
Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	AC	BOE 5/04/2017
Fútbol sala	CC	BOE 5/04/2017
Derivados del cemento.	RS	BOE 6/04/2017

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO Y EL 15 DE ABRIL DE 2017.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP 23/03/2017
	Comercio de alimentación.	CC	BOP 31/03/2017
Álava	Industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos.	CC	BOTHA 10/04/2017

Alicante	Industrias transformadoras de materias plásticas.	RS	BOP	20/03/2017
	Supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general.	CC	BOP	27/03/2017
	Comercio mayorista de alimentación.	CC	BOP	3/04/2017
	Almacenistas e importadores de madera.	RS	BOP	10/04/2017
	Asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos.	RS	BOP	10/04/2017
	Comercio de vidrio y cerámica.	RS	BOP	10/04/2017
Andalucía	Contact Center.	AC	BOJA	22/03/2017
Ávila	Industrias siderometalúrgicas.	CC	BOP	30/03/2017
Badajoz	Construcción y obras públicas.	CA	DOE	23/03/2017
	Limpieza de edificios y locales.	AC	DOE	23/03/2017
	Comercio de ópticas.	AC	DOE	27/03/2017
	Construcción y obras públicas.	RS	DOE	31/03/2017
	Construcción y obras públicas.	CC	DOE	6/04/2017
Barcelona	Licores.	CC	BOP	16/03/2017
	Exhibición cinematográfica.	RS	BOP	23/03/2017
	Exhibición cinematográfica.	CE	BOP	4/04/2017
Cádiz	Comercio de la piel y el calzado.	RS	BOP	16/03/2017
	Comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla.	RS	BOP	16/03/2017
	Comercio metal.	RS	BOP	16/03/2017
	Viticultura.	RS	BOP	16/03/2017
	Tapones y discos de corcho.	RS	BOP	24/03/2017
Cantabria	Comercio de carnicerías-charcuterías.	RS	BOCA	24/03/2017
	Consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga.	CC	BOCA	24/03/2017
	Obradores y despachos de confitería, pastelería y similares.	CC	BOCA	7/04/2017
Castellón	Fincas urbanas.	EX	BOP	23/03/2017
	Supermercados y autoservicios.	CC	BOP	1/04/2017
Castilla y León	Televisiones locales y autonómicas.	CC	BOCL	21/03/2017
Cataluña	Residencias, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual.	CC	DOGC	17/03/2017
	Contact center.	AC	DOGC	20/03/2017
	Cueros, repujados, marroquinería y similares.	RS	DOGC	21/03/2017
Córdoba	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	27/03/2017
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	28/03/2017
			BOP	2/03/2017
Extremadura	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	CC	DOE	17/03/2017
	Campo.	AC	DOE	22/03/2017
Galicia	Residencias privadas de la tercera edad.	RS	DOG	29/03/2017
Gipuzkoa	Estaciones de servicio.	CC	BOG	5/04/2017
Girona	Industrias siderometalúrgicas.	CE	BOP	16/03/2017
Granada	Derivados del cemento.	CA	BOP	17/03/2017
	Transportes interurbanos de viajeros por carretera.	RS	BOP	17/03/2017
	Madera.	CA	BOP	24/03/2017
Guadalajara	Industrias siderometalúrgicas.	CC	BOP	12/04/2017
Huelva	Trabajadores del campo.	RS	BOP	3/04/2017
La Rioja	Edificación y obras públicas.	RS	BOR	29/03/2017
	Alfarería.	RS	BOR	7/04/2017

Las Palmas	Hostelería. Siderometalúrgica.	CC	BOP	17/03/2017
		CC	BOP	14/04/2017
Lugo	Ebanistería.	CA	BOP	3/04/2017
Lleida	Industrias de panadería. Madera y corcho.	RS	BOP	20/03/2017
		CC	BOP	7/04/2017
Madrid	Limpieza pública viaria. Servicios e instalaciones del metal. Transitarios. Exhibición Cinematográfica.	RS	BOCM	1/04/2017
		RS	BOCM	8/04/2017
		RS	BOCM	8/04/2017
		CC	BOCM	15/04/2017
Málaga	Construcción, obras públicas y oficios auxiliares.	CA	BOP	23/03/2017
Murcia	Limpieza pública. Derivados del cemento. Limpieza pública viaria.	CC	BORM	24/03/2017
		RS	BORM	12/04/2017
		RS	BORM	12/04/2017
Navarra	Centros privados concertados de atención a discapacitados. Industrias vinícolas. Peluquerías. Transporte sanitario. Gestoras de servicios y equipamientos deportivos. Limpieza de edificios y locales.	RS	BON	21/03/2017
		RS	BON	21/03/2017
		RS	BON	21/03/2017
		RS	BON	21/03/2017
		PR	BON	4/04/2017
		CC	BON	10/04/2017
País Vasco	Hostelería.	AC	BOPV	16/03/2017
Pontevedra	Industrias y despachos de panificación, confitería, pastelería, repostería y platos cocinados.	RS	BOP	23/03/2017
Santa Cruz Tenerife	Hostelería. Comercio textil, calzado y piel. Siderometalurgia e instalaciones eléctricas.	AC	BOP	22/03/2017
		RS	BOP	31/03/2017
		CA	BOP	12/04/2017
Segovia	Transportes urbanos de personas por carretera. Empresas funerarias. Comercio en general.	CC	BOP	24/03/2017
		CC	BOP	27/03/2017
		CC	BOP	31/03/2017
Sevilla	Construcción y obras públicas. Comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios. Aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas. Empresas consignatarias de buques, estibadoras y agentes de aduanas. Industrias siderometalúrgicas.	CA	BOP	23/03/2017
		RS	BOP	25/03/2017
		RS	BOP	1/04/2017
		CC	BOP	4/04/2017
		CC	BOP	6/04/2017
Tarragona	Fabricantes de galletas.	CE	BOP	16/03/2017
Teruel	Comercio.	CC	BOP	7/04/2017
Valencia	Industria vinícola y comercio en general.	RS	BOP	16/03/2017
Zamora	Comercio de alimentación. Comercio de la piel. Comercio en general. Comercio textil.	AC	BOP	31/03/2017
		AC	BOP	5/04/2017
		AC	BOP	5/04/2017
		AC	BOP	5/04/2017
Zaragoza	Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras. Fincas urbanas.	CC	BOP	23/03/2017
		CC	BOP	30/03/2017

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

www.auren.com