

SUMARIO

- 1. DEROGACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO.**
- 2. MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE AGRICULTURA Y ALIMENTACIÓN.**
- 3. EL SERVICIO SOCIAL DE LA MUJER DEBE COMPUTAR EN EL CÁLCULO DE LA COTIZACIÓN A LA JUBILACIÓN.**
- 4. PERÍODO DE PREAVISO EN LA APLICACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.**
- 5. LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO EVENTUAL ES COMPENSABLE CON LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE.**
- 6. PERMISO POR NACIMIENTO, COMPATIBLE CON EL PERMISO DE PATERNIDAD.**
- 7. CONVENIOS COLECTIVOS**

1. DEROGACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO

Mediante la aprobación del RDL 4/2020, de 18 de febrero, el Gobierno ha derogado el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET), que incluía como causa de despido objetivo las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes.

Hasta la aprobación de la última reforma laboral en el año 2012, se requería para la aplicación del artículo 52.d) del ET, además de las faltas de asistencia de la persona trabajadora en los porcentajes establecidos, que existiera un cierto nivel de absentismo global en la empresa (5 por ciento). El requisito de cierto volumen de inasistencias de la persona trabajadora (20 o 25 por ciento) y el requisito de cierto volumen de absentismo global de la empresa (5 por ciento, que en algún momento fue del 2,5 por ciento) servía para incorporar el análisis de adecuación y proporcionalidad, que en otros países se constataban por medio del análisis caso por caso.

En 2012, se eliminó el requisito de existencia de un absentismo general en la empresa de esta causa de despido objetivo. Desde entonces, el despido por faltas de asistencia se puede aplicar cuando se alcanzan los porcentajes de faltas de asistencia establecidos,

sin que el precepto requiera expresamente que se realice en cada caso juicio de adecuación y proporcionalidad.

Hasta la aprobación del RDL analizado, el despido por faltas de asistencia al trabajo era un mecanismo que legitimaba la extinción contractual con derecho a una indemnización reducida en el caso de que existiesen tanto faltas de asistencia injustificadas como bajas médicas por contingencias comunes de duración inferior a veinte días de la persona trabajadora que superen determinados porcentajes, refiriéndose estos porcentajes tan solo a la persona trabajadora, y sin que existan en el precepto mecanismos que tengan en cuenta la adecuación y proporcionalidad de la medida extintiva en relación con la situación de la empresa.

Es importante destacar que sigue siendo posible despedir a un trabajador estando de baja por IT o bien al volver de la baja. Este despido será declarado improcedente, pero no nulo (salvo que se cumplan los indicios fijados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE): larga duración equivalente a discapacidad).

El Tribunal Supremo ha dejado claro que el despido de un trabajador de baja por IT debe ser declarado improcedente, pero no nulo (salvo cumplirse los indicios del TJUE). Así lo determina en una sentencia en la que tiene en cuenta la doctrina del TJUE, en sus sentencias dictadas el 18 de enero de 2018, 11 de junio de 2006, el 13 de abril de 2013 y 1 de diciembre de 2016 (sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 2018, en unificación de doctrina).

2. MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE AGRICULTURA Y ALIMENTACIÓN

El pasado 26 de febrero fue publicado en el BOE, el Real Decreto-ley 5/2020, de 25 de febrero, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de agricultura y alimentación, con el que el Gobierno pretende incorporar un conjunto sistemático de medidas concretas y con efectos tangibles, que reduzcan los factores perjudiciales y garanticen el nivel de vida, destinadas a mejorar la posición negociadora, la equidad de las relaciones y el justo reparto de los costes generales del sector primario.

Asimismo, también se introducen importantes medidas en materia de empleo en este ámbito de actividad, de manera que se haga frente a las especiales circunstancias en que se desenvuelve el mercado de trabajo en el campo.

REDUCCIÓN DEL NÚMERO MÍNIMO DE JORNADAS REALES COTIZADAS PARA ACCEDER AL SUBSIDIO POR DESEMPLEO O A LA RENTA AGRARIA

El número mínimo de jornadas reales cotizadas necesarias para el acceso al subsidio del desempleo y a la renta agraria de los trabajadores eventuales agrarios residentes en Andalucía y Extremadura queda reducido de 35 a 20 peonadas al año.

CONVERSIÓN DE CONTRATOS EVENTUALES DE TRABAJADORES AGRARIOS EN CONTRATOS INDEFINIDOS O CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS

Se pretende incentivar que el trabajo en el campo sea más estable y, en la medida de lo posible, reducir la eventualidad y el carácter temporero del trabajo agrario. Además, con el objetivo de combatir la brecha de género, dicha bonificación será mayor en el caso de la conversión de contratos de las trabajadoras agrícolas.

La bonificación es la siguiente:

- a) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, con cotización por bases mensuales y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes (480 euros/año). En el caso de trabajadoras, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros/mes (640 euros/año).
- b) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y cuya base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día. En el caso de trabajadoras, las bonificaciones serán de 2,66 euros/día.
- c) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 94,63 euros/mes, o 4,30 euros por jornada real trabajada. En el caso de trabajadoras, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 63,09 euros/mes, o 2,87 euros por jornada real trabajada.

Estas bonificaciones no serán de aplicación durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad a que se refiere el artículo 5.7 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre.

Para la aplicación de este incentivo, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de transformación del contrato. En caso de incumplimiento de esta obligación, se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo anterior cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario, cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores.

ACCESO A LOS ALOJAMIENTOS Y LOCALES DE DESCANSO DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Se permitirá a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social entrar y revisar las condiciones de los alojamientos y locales de descanso de los trabajadores, aunque se encuentren fuera del lugar de trabajo. Esta medida pretende luchar contra algunas de las condiciones que se están dando en algunos lugares de trabajo.

3. EL SERVICIO SOCIAL DE LA MUJER DEBE COMPUTAR EN EL CÁLCULO DE LA COTIZACIÓN A LA JUBILACIÓN

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia 115/2020, de 6 de febrero, ha estimado el recurso de una mujer a la que se le negaba acceder a la jubilación anticipada porque le faltaban siete días de cotización. Ella alega que se debe tener en cuenta también el período en el que estuvo realizando el Servicio Social de la Mujer y que, computándolo, supera el período mínimo de cotización con creces.

La Sala de lo Social ha resuelto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante, contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Catalunya, de fecha 15 de junio de 2017, que estimó el recurso de suplicación que formuló el INSS, contra la sentencia del Juzgado Social 33 de Barcelona, en reclamación de pensión de jubilación, revocando la misma y absolviendo al INSS de las peticiones de la demanda.

La cuestión que se plantea en este recurso de casación para la unificación de doctrina se ciñe a determinar si, a efectos de completar el periodo mínimo para acceder a la jubilación anticipada, ha de tenerse en cuenta el tiempo de prestación del Servicio Social obligatorio de la mujer.

Y así se ha considerado ahora porque se ha estudiado el asunto desde una perspectiva de género. El tiempo prestado en el extinto Servicio Social de la Mujer se ha de equiparar al período de prestación del servicio militar obligatorio para hombres. Porque tan obligatorio era un servicio como otro y, además, ninguno cotizaba a la Seguridad Social.

Y es que la LGSS se ha quedado obsoleta cuando establece en su artículo 208 que *"Para acceder a la jubilación anticipada es necesario acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año."*

Argumenta la Sala en que únicamente mediante la aplicación de la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del precepto -artículo 208.1.b), último párrafo, de la LGSS- se alcanza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y que no puede estarse a una aplicación literal del precepto, porque conduciría a una violación de tal principio y daría carta blanca a admitir un trato discriminatorio de las mujeres respecto a los hombres.

El sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad, y aunque el artículo 208 LGSS solo se refiera expresamente a la prestación del servicio militar obligatorio, debe entenderse también extensible al Servicio Social de la Mujer.

Por ello, afirma el TS que el periodo de prestación del Servicio Social de la Mujer sí debe tomarse en consideración, a efectos del acceso a la jubilación anticipada, en la misma forma en la que se tiene en cuenta, a dichos efectos, el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria porque aquél hacía una función sustitutoria del servicio militar obligatorio de los varones.

4. PERÍODO DE PREAVISO EN LA APLICACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia del pasado 11 de diciembre, ha resuelto el recurso de casación presentado contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) de 3 de mayo de 2018, que desestimó íntegramente la demanda de impugnación de convenio colectivo interpuesta por la CGT. En dicha demanda se solicitaba que se declarase contrario a derecho el preaviso de 48 horas establecido en el Convenio Colectivo para que la empresa comunicara una distribución irregular de la jornada de trabajo.

La sentencia de la AN desestimó íntegramente la demanda presentada por el sindicato, considerando que el precepto convencional cuestionado no establecía una facultad empresarial de distribución irregular de la jornada, sino que lo que regulaba la norma convencional era un supuesto de "asignación de jornada" hasta completar la establecida en la norma convencional, ya que lo que se hacía en dicha norma era distribuir el tiempo de trabajo y de descanso, de forma que la prestación de servicios del trabajador completara la jornada pactada.

El artículo en cuestión del convenio permitía que la empresa pudiese, de manera unilateral, detraer hasta cuatro descansos anuales por trabajador, de los programados en su calendario laboral, siempre que se cumpliesen los requisitos allí establecidos, básicamente, que existiese un preaviso de 48 horas.

El periodo de cinco días de que dispone la empresa para preavisar a determinados empleados de la inclusión de cambios en su jornada laboral por causas justificadas no puede ser reducido mediante negociación en el convenio colectivo con la representación de los trabajadores.

Así lo considera la Sala de los Social del TS, que anula dicho artículo y confirma que el respeto a los períodos mínimos de descanso diario y semanal se impone a toda distribución irregular de la jornada, con independencia de cuál sea su fuente reguladora. Recuerda que el artículo 34.2 del ET reconoce, en términos amplios, la posibilidad de que la autonomía colectiva establezca un sistema de distribución irregular del tiempo de trabajo, siempre que tal regulación respete la jornada anual aplicable, los descansos mínimos semanal y diario y se preavise al trabajador con cinco días de antelación del día y hora de la prestación laboral resultante de la distribución irregular del convenio colectivo.

5. LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO EVENTUAL ES COMPENSABLE CON LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE

La Sala de lo Social del TS, en sentencia de 14 de febrero de 2019, ha determinado que, en caso de que la extinción de un contrato temporal se declare como despido improcedente, las empresas no deberán abonar una doble indemnización, sino que a la indemnización de 33 días de salario por año de servicio se le restará la indemnización de 12 días por año correspondiente a la extinción del último contrato temporal.

Esta sentencia, dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina, tiene por objeto determinar si la indemnización por fin de un contrato temporal para obra determinada es compensable con la que, posteriormente, se reconoce por despido improcedente que se funda en irregularidades en esa contratación por emplear al trabajador en otras obras.

La Sala considera que el recurso presentado no puede prosperar, porque la cuestión planteada ha sido resuelta ya por esta Sala en sentencias del 20 de junio y del 11 de julio de 2018, dictadas ambas en supuestos similares al que nos ocupa. En ellas se ha matizado y precisado nuestra anterior doctrina, en el sentido de considerar compensable la indemnización abonada con ocasión de la extinción del último contrato por una decisión empresarial que, a la par, reconoce y abona una indemnización, acuerdo que, al ser

impugnado, da lugar a la declaración de la improcedencia del mismo, lo que comporta el reconocimiento de una indemnización superior de la que debe descontarse lo ya cobrado, porque del mismo acto no puede nacer el derecho a dos indemnizaciones reparadoras del mismo daño, ya que se produciría un enriquecimiento injusto.

Hasta el momento, existían pronunciamientos contradictorios, extendiéndose un criterio que mantenía que no resultaba posible compensar la indemnización del contrato temporal con la del despido improcedente, ya que se venía considerando que la naturaleza de las citadas indemnizaciones era distinta y, por lo tanto, no podía compensarse.

El Alto Tribunal considera compensable la indemnización abonada con ocasión de la extinción del último contrato temporal que lleva aparejada la indemnización por fin de contrato de 12 días de salario por cada año de servicio del ET con la indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades que corresponde al declararse que la contratación temporal era fraudulenta y, por lo tanto, merece la consideración de despido improcedente.

6. PERMISO POR NACIMIENTO, COMPATIBLE CON EL PERMISO DE PATERNIDAD

En una sentencia del pasado 29 de noviembre, la Audiencia Nacional reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar del permiso por nacimiento establecido en su convenio colectivo. Para la AN, la nueva regulación del Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres no suprime la licencia reconocida en Convenio Colectivo por nacimiento y adopción de hijos.

La dirección de la empresa demandada consideró que podía eliminar este permiso de hasta seis días debido a que el RDL mencionado ampliaba de forma progresiva el permiso de paternidad a las 16 semanas para equipararlo al de la mujer y, al tiempo, eliminaba el permiso de dos días que incluía el Estatuto de los Trabajadores para los padres.

Sin embargo, el fallo de la Audiencia Nacional reconoce expresamente el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a disfrutar del permiso por nacimiento de hijo de cuatro días laborables, ampliables a 6 naturales en caso de desplazamiento contenido en su Convenio Colectivo.

En la sentencia se detalla que la suspensión del contrato por paternidad que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio venían disfrutando era compatible con el permiso por nacimiento y la adopción de hijos establecido en el convenio y, por tanto, la novedad legislativa no puede enervar este permiso, además precisa que estamos ante derechos de distinta naturaleza, ya que uno es a disfrutar de un permiso retribuido a cargo del empresario y otro, bien distinto, que es una suspensión del contrato de trabajo, sin obligación retributiva para el empresario y, en cambio, con cobertura prestacional por el sistema público de Seguridad Social si se cumplen los requisitos para ser beneficiario del mismo.

A criterio de la AN, este permiso o licencia retribuida que estaba en litigio es aplicable para todos los trabajadores cuyo nacimiento o adopción de hijo se haya producido con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley de 1 de marzo.

7. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO Y EL 15 DE FEBRERO DE 2020

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Taurino.	RS	BOE	20/01/2020
Harinas panificables y sémolas.	AC	BOE	21/01/2020
Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.	AC	BOE	21/01/2020
Productores de obras audiovisuales y actores que prestan servicios en las mismas.	AC	BOE	23/01/2020
Productores de obras audiovisuales y actores que prestan servicios en las mismas.	CE	BOE	28/01/2020
Banca.	PR	BOE	30/01/2020
Colegios mayores universitarios privados.	AC	BOE	1/02/2020
Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	AC	BOE	1/02/2020
Banca.	AC	BOE	4/02/2020
Industria azucarera.	RS	BOE	4/02/2020
Servicios de asistencia en tierra.	CE	BOE	14/02/2020
Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	RS	BOE	15/02/2020

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO Y EL 15 DE FEBRERO DE 2020

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Alicante	Centros y servicios veterinarios.	RS	BOP 20/01/2020
	Mármoles, piedras y granito.	CA	BOP 21/01/2020
	Comercio del metal.	CC	BOP 30/01/2020
	Establecimientos de Hospitalización.	RS	BOP 4/02/2020
	Captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución.	CC	BOP 13/02/2020
	Odontólogos y estomatólogos.	CC	BOP 13/02/2020
Almería	Industria siderometalúrgica.	CC	BOP 16/01/2020
	Industria siderometalúrgica.	RS	BOP 21/01/2020
Asturias	Almacenes y almacenes mixtos de madera.	CA	BOPA 21/01/2020
	Carpintería, ebanistería y varios.	CA	BOPA 21/01/2020
	Construcción y obras públicas.	CA	BOPA 21/01/2020
	Construcción y obras públicas.	RS	BOPA 21/01/2020
	Trabajos forestales y aserraderos de madera.	CA	BOPA 21/01/2020
	Derivados del cemento.	CA	BOPA 28/01/2020
	Montajes y empresas auxiliares.	CC	BOPA 31/01/2020
	Transportes por carretera.	CC	BOPA 31/01/2020
Ávila	Industria de panadería.	CC	BOP 3/02/2020
Badajoz	Construcción y obras públicas.	RS	DOE 16/01/2020
	Construcción y obras públicas.	CA	DOE 17/01/2020
	Industria Siderometalúrgica.	CE	DOE 6/02/2020

	Industrias de la madera.	AC	DOE	13/02/2020
Barcelona	Almacenistas de madera.	CA	BOP	11/02/2020
Bizkaia	Hostelería.	RS	BOB	6/02/2020
Burgos	Derivados del cemento.	CA	BOP	17/01/2020
	Derivados del cemento.	RS	BOP	20/01/2020
	Industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas.	RS	BOP	12/02/2020
	Obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería, bollería y repostería industrial.	RS	BOP	12/02/2020
	Envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería.	RS	BOP	12/02/2020
Cáceres	Construcción y obras públicas.	RS	DOE	22/01/2020
Cádiz	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	11/02/2020
Cantabria	Empresas organizadoras del juego de bingo.	RS	BOC	10/02/2020
	Hostelería.	RS	BOC	10/02/2020
	Industria siderometalúrgica.	RS	BOC	10/02/2020
	Comercio de almacenistas coloniales.	RS	BOC	14/02/2020
	Comercio de detallistas de alimentación.	RS	BOC	14/02/2020
Castellón	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	27/01/2020
Castilla-La Mancha	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	CC	DOCM	11/02/2020
Castilla y León	Empleados de fincas urbanas.	CC	BOCL	10/02/2020
Cataluña	Clubs de natación.	RS	DOGC	24/01/2020
	Servicios forestales.	CC	DOGC	11/02/2020
	Empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajados y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros.	RC	DOGC	14/02/2020
	Oficinas y despachos.	CC	DOGC	14/02/2020
Comunitat Valenciana	Bebidas refrescantes.	CC	DOCV	6/02/2020
Córdoba	Hostelería.	RS	BOP	28/01/2020
	Campo.	CC	BOP	11/02/2020
	Hostelería.	AC	BOP	11/02/2020
Cuenca	Industrias expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores.	AC	BOP	22/01/2020
Galicia	Centros especiales de empleo.	RS	DOG	29/01/2020
Gipuzkoa	Industria y Comercio de la Alimentación.	CC	BOG	24/01/2020
	Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados del Papel y Cartón, y Editoriales.	RS	BOG	6/02/2020
	Fabricación de Pasta, Papel y Cartón.	RS	BOG	7/02/2020
	Construcción y obras públicas.	RS	BOG	10/02/2020
Girona	Comercio en general.	AC	BOP	12/02/2020
	Industrias siderometalúrgicas.	AC	BOP	12/02/2020
Granada	Comercio en general.	AC	BOP	29/01/2020
	Industrias siderometalúrgicas.	CA	BOP	29/01/2020
	Industrias siderometalúrgicas.	RS	BOP	29/01/2020
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	31/01/2020
	Derivados del cemento.	CA	BOP	5/02/2020
Guadalajara	Hostelería.	CC	BOP	10/02/2020
Huelva	Pompas Fúnebres y Tanatorios.	AC	BOP	23/01/2020
	Sector de Montajes.	AC	BOP	23/01/2020

Huesca	Carpinterías, Ebanisterías, Barnizados, Carrocerías, Tapicerías y similares.	CA	BOP	27/01/2020
	Remanentes, Aserradores, Envases y Cajas diversas.	CA	BOP	27/01/2020
Jaén	Comercio del Metal y la Electricidad.	CC	BOP	22/01/2020
	Derivados del cemento.	CA	BOP	22/01/2020
	Industrias de la madera y corcho.	RS	BOP	23/01/2020
	Comercio en general.	AC	BOP	27/01/2020
	Comercio en general.	RS	BOP	7/02/2020
La Rioja	Edificación y Obras Públicas.	RS	BOR	7/02/2020
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOR	7/02/2020
Las Palmas	Construcción.	RS	BOP	24/01/2020
León	Industria de fabricación y venta de pastelería, repostería, confitería y bollería.	AC	BOP	7/02/2020
	Industria de fabricación y venta de pastelería, repostería, confitería y bollería.	CE	BOP	13/02/2020
Madrid	Derivados del Cemento.	CA	BOCM	8/02/2020
	Madera.	CA	BOCM	8/02/2020
Málaga	Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares.	RS	BOP	28/01/2020
Murcia	Explotación de campos de golf y servicios anexos.	CC	BORM	1/02/2020
	Oficinas y despachos.	RS	BORM	1/02/2020
	Transportes regulares y discrecionales de viajeros.	CE	BORM	1/02/2020
Navarra	Centros privados concertados de atención a discapacitados.	RS	BON	4/02/2020
	Industrias de la madera.	CC	BON	11/02/2020
País Vasco	Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza.	RS	BOPV	6/02/2020
	Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza.	AC	BOP	7/02/2020
	Empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación.	RS	BOP	10/02/2020
Palencia	Industria de la madera.	RS	BOP	7/02/2020
Pontevedra	Almacenistas de madera.	CA	BOP	30/01/2020
	Carpintería, ebanistería y actividades afines.	CA	BOP	30/01/2020
	Carpintería de ribera.	CA	BOP	30/01/2020
	Rematantes y aserradores de madera.	CA	BOP	30/01/2020
Salamanca	Construcción.	CE	BOP	6/02/2020
	Piscinas e Instalaciones Deportivas.	RS	BOP	6/02/2020
	Sanidad Privada.	CC	BOP	10/02/2020
Santa Cruz Tenerife	Comercio Textil, Calzado y Piel.	CE	BOP	22/01/2020
Segovia	Transporte de Mercancías por Carretera.	AC	BOP	27/01/2020
	Clínicas y Consultas de Odontología.	CC	BOP	7/02/2020
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	12/02/2020
	Industria siderometalúrgica.	RS	BOP	12/02/2020
	Transportes Urbanos de personas por carretera.	RS	BOP	12/02/2020
	Transportes Urbanos de personas por carretera.	RS	BOP	12/02/2020
Sevilla	Transportes interurbanos de viajeros.	CC	BOP	7/02/2020
Tarragona	Construcción.	RS	BOP	23/01/2020
	Industria de la madera.	CC	BOP	6/02/2020
Valencia	Comercio de actividades diversas.	AC	BOP	27/01/2020
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	27/01/2020

Valladolid	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	5/02/2020
	Derivados del cemento.	CA	BOP	5/02/2020
	Empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajados y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros.	CC	BOP	5/02/2020
Zaragoza	Comercio del mueble.	CC	BOP	4/02/2020

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