ACTUALIDAD LABORAL

auren

SUMARIO

1. ACCESO FRAUDULENTO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

2. MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL, EMPLEO Y SITUACIONES DE VULNERABILIDAD

3. INDEMNIZACIONES ADICIONALES POR DESPIDO

4. DEROGACIÓN DE LA VIGENCIA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

5. ACTIVACIÓN DEL MECANISMO RED PARA EL SECTOR DEL MOTOR

6. CONVENIOS COLECTIVOS

1. ACCESO FRAUDULENTO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

El TSJ de Cataluña, mediante su sentencia 2374/2004, de 22 de abril del 2024, ha establecido un importante precedente en torno a las faltas de asistencia al trabajo y las posibles acciones fraudulentas de los trabajadores para obtener de manera fraudulenta la prestación por desempleo.

En el caso analizado por la sentencia, la empresa contratante entregó a la trabajadora carta de despido disciplinario por la comisión de una falta muy grave del art. 47.3 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña y también por considerar que la conducta se tipifica en el artículo 54 del ET como incumplimiento grave y culpable del trabajador por trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. La trabajadora no impugnó el despido comunicado por la empresa.

En particular, en la sentencia quedan acreditadas una serie de ausencias: tres días sin justificación en agosto de 2020, cuatro días en octubre del mismo año, y finalmente, una ausencia prolongada desde el 18 hasta el 29 de enero de 2021, día en que se comunicó oficialmente su despido.

La cuestión nuclear del caso es el de la figura del despido disciplinario como un mecanismo para encubrir una baja voluntaria. Según la jurisprudencia, para que un trabajador acceda a la prestación por desempleo, no debe existir una causa real que derive en un cese involuntario, sino que este debe estar motivado por circunstancias ajenas a su voluntad. En este sentido, el tribunal indicaba que una baja voluntaria tácita podía ser interpretada como un intento fraudulento de obtener beneficios de desempleo.

El fallo del TSJ refuerza la importancia de acreditar con suficiente evidencia las actuaciones que puedan presumir un fraude de ley. En particular, señala que la carga de la prueba recae sobre aquel que alega la existencia de fraude, indicando que este debe ser demostrado con indicios que se deduzcan de hechos probados y no simplemente a través de presunciones.

2. MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL, EMPLEO Y SITUACIONES DE VULNERABILIDAD

El Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, publicado en el BOE de 29 de enero, ha aprobado medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad. Comentamos, a continuación, algunas de estas medidas:

Medidas sobre pensiones y prestaciones públicas

El límite máximo establecido para la percepción de las pensiones públicas del sistema de Seguridad social y clases pasivas causadas en 2025 será de 3.267,60 euros mensuales o 45.746,40 euros anuales.

Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, así como las pensiones ordinarias y extraordinarias del Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado, el importe de las prestaciones económicas de gran invalidez del Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, así como los importes mensuales de las ayudas sociales reconocidas en favor de las personas contaminadas por el VIH se revalorizarán en 2025 con carácter general el 2,8 % respecto del importe que tuvieran a 31 de diciembre de 2024.

El complemento de pensiones contributivas del sistema y de las pensiones de Clases Pasivas para la reducción de brecha de género tendrá para 2025 un importe de 35,90 euros mensuales.

Las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) no concurrentes con otras pensiones públicas, tendrán un importe anual de 7.840,00 euros en 2025. Las pensiones del SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social tendrán en 2025 un importe anual de 7.610,40 euros. Las pensiones no contributivas del sistema de la Seguridad Social de invalidez y jubilación tendrán un importe anual de 7.905,80 euros.

La cuantía anual de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, por hijo a cargo con 18 años o más, y un grado de discapacidad mayor del 65 % se fija en 5.805,60 euros. Si la discapacidad es mayor o igual al 75 % la cuantía anual será de 8.707,20 euros.

Las prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer experimentarán un incremento igual al que se apruebe para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2025.

El límite de ingresos para el reconocimiento de complementos económicos para mínimos, experimentará un incremento del 2,8 por ciento sobre el límite vigente en 2024.

Actualización de los topes y tipos de cotización

Las bases mínimas de cotización se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el SMI incrementado en un sexto.

Las bases máximas de cada categoría profesional y el tope máximo de las bases de cotización se fijarán aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de pensiones al que se sumará el 1,2% establecido en la disposición transitoria 38ª del texto refundido de la LGSS (MEI).

La cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) será de 0,80 puntos porcentuales. Cuando ese tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empresa y trabajador, el 0,67 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,13 por ciento a cargo del trabajador.

A partir del 1 de enero de 2025, empieza a aplicarse la cotización adicional de solidaridad para las retribuciones cuya cuantía supere el importe de la base máxima de cotización. Esta cotización adicional no se va a aplicar a las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial del Mar, dado que es de aplicación exclusiva a las personas trabajadoras por cuenta ajena.

Los trabajadores autónomos que, realicen un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad y lo hagan durante el año 2025, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 16.672,66 euros con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes.

Otras medidas de Seguridad Social

A partir del 1 de enero de 2025, la cotización basada en los rendimientos de la actividad económica, empresarial o profesional, no se aplicará a los socios de cooperativas incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que cuenten con un sistema intercooperativo de prestaciones sociales complementario al sistema público.

Medidas en materia de empleo

En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el presente real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2025. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

Medidas de apoyo a colectivos vulnerables

Con respecto a los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de La Palma, serán aplicables hasta el 30 de junio de 2025, exclusivamente para los centros de trabajo ubicados en los municipios de El Paso, Los Llanos de Aridane y Tazacorte y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.

Las empresas podrán solicitar aplazamientos en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta para los periodos de diciembre de 2024 a mayo de 2025. Los trabajadores autónomos podrán hacerlo para los periodos de enero a junio de 2025. Si un deudor solicita aplazamiento por seis mensualidades, las nuevas cuotas se incorporarán al aplazamiento vigente mediante una única resolución al final del periodo, con un plazo de amortización de cuatro meses por cada nueva mensualidad solicitada.

A partir del 1 de enero de 2025, los trabajadores autónomos:

- Estuvieran recibiendo prestaciones por cese de actividad al 31 de diciembre de 2024 seguirán percibiéndolas. Estos seis meses de prestación no se contarán para el período máximo de percepción. Las prestaciones podrán comenzar a devengarse desde el 1 de enero de 2025 y tendrán una duración máxima de seis meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros 21 días naturales tras la entrada en vigor de la norma. Los efectos se fijarán en el primer día del mes siguiente a la presentación de la solicitud, y la duración no podrá exceder del 30 de junio de 2025.
- Hayan suspendido temporalmente toda su actividad debido a los daños causados por la erupción volcánica y que estuvieran recibiendo la prestación extraordinaria por cese de actividad al 31 de diciembre de 2024, podrán acceder a una nueva prestación extraordinaria. Esta prestación será del 70% de la base mínima de cotización correspondiente a la actividad desarrollada.
- Durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida, se mantendrá el alta en el régimen especial correspondiente, quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar hasta el 30 de junio de 2025.

Las empresas y trabajadores de las Islas Canarias afectados por la erupción volcánica en La Palma, específicamente en la zona de Cumbre Vieja, podrán beneficiarse de una exención del 100% en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta. Esta exención se aplicará a los expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados hasta el 30 de junio de 2025, para las cuotas devengadas entre enero y junio de 2025, respecto a los trabajadores cuya actividad se desarrollaba en Puerto Naos y La Bombilla.

Se extiende la aplicación de las medidas de apoyo al ámbito agrario por la DANA en Valencia, a las producciones, parcelas, explotaciones agrarias y elementos afectos a las mismas de la provincia de Valencia que, habiendo sido gravemente afectados por la DANA, no se encuentren localizadas en el término de los municipios previstos.

3. INDEMNIZACIONES ADICIONALES POR DESPIDO

El esperado pronunciamiento del Tribunal Supremo sobre la posibilidad de establecer indemnizaciones adicionales a las establecidas legalmente, llegó el pasado 19 de diciembre de 2024, mediante la publicación de la Sentencia 1350/2024.

La Sala Social del Tribunal Supremo, resolvió, por unanimidad, un recurso de casación para la unificación de doctrina, estableciendo que la indemnización por despido improcedente que se recoge en el artículo 56 del ET, no puede incrementarse en la vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias del caso concreto, sin que ello suponga una vulneración del artículo 10 del Convenio n.º 158 de la OIT el cual únicamente establece que la indemnización ha de ser adecuada.

Esta sentencia proporciona cierta tranquilidad para las empresas que habían realizado despidos y que estaban expectantes antes las sentencias de diversos Tribunales Superiores de Justicia, en las que se reconocía a los trabajadores cuyos despidos habían sido declarados improcedentes el derecho a recibir una indemnización adicional a la de 33 días establecida en el citado artículo 56. Estos tribunales entendían que en algunos casos la indemnización legal podía resultar insuficiente para compensar el daño producido al trabajador, por lo que admitían que se solicitara una mayor. Para ello se apoyaban en el artículo 24 de la Carta Social Europea, que se ocupa del "Derecho a protección en caso de despido", y que dice así:

"Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

a. El derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio;
b. El derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que un trabajador que estime que se le ha despedido sin una razón válida tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial."

El TS fundamenta su sentencia, realizando un recordatorio de la normativa laboral vigente:

- El artículo 10 del Convenio 158 OIT dispone que, ante despidos injustificados, si no es posible la readmisión del trabajador, los órganos que resuelven sobre el despido deberían *"ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada"*.
- Por su parte el artículo 56 ET establece que el despido improcedente, con carácter general, comporta la readmisión o el pago de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

En la sentencia se detallan los motivos por los que el TS considera que ambas previsiones no son incompatibles entre sí:

a. La doctrina constitucional ha manifestado que la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido resulta adecuada.
b. La propia jurisprudencia del TS, ha establecido que al sistema indemnizatorio frente al despido disciplinario no se le deben aplicar criterios civiles de cuantificación del daño.
c. El artículo 10 del Convenio 158 OIT utiliza conceptos genéricos, que impiden su aplicación directa a cada caso. El artículo 56 del ET no se opone a dicho artículo ni a la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166) que lo complementa.
d. El régimen jurídico que se ha establecido sobre la indemnización por despido improcedente, con la doctrina constitucional y la que esta Sala ha ido elaborando en orden a la adecuación y sintonía del artículo 56 del ET con las disposiciones del artículo 10 del Convenio, debemos ahora mantenerla porque no existen razones que justifiquen lo contrario. Recordemos que aquí no se están cuestionando otras reparaciones distintas, fijadas para otras situaciones o calificaciones de despido ni, por supuesto, las que los convenios u otros pactos colectivos o individuales puedan mejorar la legalmente establecida.
e. En nuestra legislación no existe una indemnización libre para compensar la pérdida injustificada del empleo, cuando es una ya tasada que, respetando el artículo 10 del Convenio, ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos, sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos.

Esta sentencia del Tribunal Supremo era imprescindible para poner orden en la situación actual, en la que algunos órganos jurisdiccionales concedían la indemnización adicional y otros la rechazaban. Ahora bien, recordemos que estamos pendientes de un pronunciamiento del Tribunal Supremo sobre las indemnizaciones disuasorias o reparadoras aplicando la Carta Social Europea revisada y que en el actual Pacto de Gobierno, existe un compromiso de *"establecer garantías para las personas trabajadoras frente al despido, dando cumplimiento a la Carta Social Europea y reforzando la causalidad en los supuestos de extinción de la relación laboral"*.

El Programa de Acción Normativa del Gobierno para el año 2024 incluía el compromiso de trasladar al Parlamento un proyecto de ley mediante el que se modificara el Estatuto de los Trabajadores en materia de despido.

4. DEROGACIÓN DE LA VIGENCIA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ya ha comenzado a tomar medidas que permitan proteger los derechos laborales ante la insólita derogación del SMI 2024 acaecida el 22 de enero en el Congreso de los Diputados.

La Dirección General de Trabajo ha emitido un Criterio interpretativo sobre las consecuencias de la derogación de la vigencia del SMI para 2024, atendiendo a su función de *"interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia"*.

Dado que el mandato del Gobierno es fijar un SMI anual, cuya finalidad es, según el Estatuto de los Trabajadores, la «protección de los derechos y principios constitucionales» y que, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional se «ha de complementar aquel sistema de determinación del mínimo salarial estableciendo (...) unos techos salariales mínimos que, respondiendo a aquellos valores de justicia e igualdad den efectividad al mandato constitucional contenido en el artículo 35.1» y que el mandato de la Carta Social Europea y de las previsiones de la Directiva 2022/2024 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados de la Unión Europea, sería contrario a los principios básicos de la normativa laboral la desaparición de un suelo legal, en primer lugar. En segundo lugar, el legislador no contempla la no vigencia de este Salario Mínimo Interprofesional.

Por todo lo anterior, hasta que se fije un nuevo valor para el SMI 2025, se determina a través de la instrucción de la Dirección General de Trabajo que:

- La desaparición abrupta de la prórroga no afecta a los salarios vigentes, por entender que se trata de un salario ya formalizado contractualmente.
- Las nuevas contrataciones no deben tomar como referencia un salario mínimo inferior al fijado en el SMI 2024.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará que las personas trabajadoras reciban puntualmente la remuneración pactada y verificará el cumplimiento estricto de esta obligación empresarial.

5. ACTIVACIÓN DEL MECANISMO RED PARA EL SECTOR DEL MOTOR

El Consejo de Ministros ha aprobado el acuerdo por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor. Este instrumento está previsto en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El Mecanismo RED implica un compromiso de mantenimiento del empleo durante dos años para las empresas que se acojan.

Necesidad de la medida

La activación del Mecanismo RED en el motor permitirá hacer frente a los cambios estructurales que requieren la recualificación de las personas trabajadoras para proteger el empleo y garantizar la competitividad futura de un sector, el de la automoción, estratégico para la economía española.

El automóvil representa un 10% del PIB y da empleo, de manera directa, a unas 200.000 personas. España se posiciona como el segundo mayor productor de vehículos en Europa y el noveno a nivel mundial, ya que más del 80% de la producción se destina a la exportación. Sin embargo, este sector enfrenta importantes problemas estructurales y coyunturales, como la transición hacia la movilidad eléctrica, los avances en la automatización y la presión de competidores internacionales.

Medidas de recualificación

Las empresas solicitantes deberán presentar un plan de recualificación de sus personas trabajadoras que debe tener por objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras ante el cambio del sistema productivo.

Las acciones formativas habrían de estar relacionadas, entre otros, con los retos derivados de la transición tecnológica, tales como el uso de nuevas tecnologías o la fabricación de vehículos híbridos y eléctricos. En el plan de recualificación se deberán detallar las directrices de las acciones formativas que deberán llevarse a cabo, tales como las competencias a adquirir, el programa de formación, los módulos concretos de las acciones formativas, o el número de horas de la formación.

Compromiso verde

La movilidad sostenible constituye un sector estratégico para España debido a su papel clave en la transformación económica, social y medioambiental del país. La automoción es, por tanto, clave en los compromisos adquiridos por España en el ámbito europeo e internacional, como el Pacto Verde Europeo, y responde a la necesidad de avanzar hacia un modelo productivo más sostenible y competitivo.

La movilidad ha de avanzar en una transición hacia formas de transporte más sostenibles para reducir la dependencia de los combustibles fósiles, mejorar la calidad del aire y cumplir los objetivos climáticos.

Cadena de valor

Se define como empresa integrante de la cadena de valor de las empresas del sector de la fabricación de vehículos anteriores a aquella cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09 que se detallan a continuación y en la que, además, su facturación durante el año 2023 se haya generado, al menos en un cuarenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las empresas que se acojan al Mecanismo RED.

Código CNAE-09	Actividad económica
2910	Fabricación de vehículos de motor.
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
2932	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
2229	Fabricación de otros productos de plástico
4531	Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
5210	Depósito y almacenamiento
5221	Actividades anexas al transporte terrestre
8121	Limpieza general de edificios
8292	Actividades de envasado y empaquetado

6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE DICIEMBRE DE 2024 Y EL 15 DE ENERO DE 2025.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Centros de Educación Universitaria e Investigación.	CC	BOE	16/12/2024
Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	RS	BOE	16/12/2024
Reforma Juvenil y Protección de Menores.	CC	BOE	16/12/2024
Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas.	RS	BOE	20/12/2024
Comercio Minorista de Droguerías y Perfumerías.	CC	BOE	20/12/2024
Empresas Organizadoras de Eventos.	CC	BOE	20/12/2024
Banca.	CC	BOE	1/01/2025
Industrias del Frío Industrial.	CC	BOE	14/01/2025

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE DICIEMBRE DE 2024 Y EL 15 DE ENERO DE 2025.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
A Coruña	Elaboración e Instalación de Piedra y Mármol	CA	BOP	26/12/2024
Álava	Empresas de Ocio Educativo y Animación Socio Cultural.	CC	BOTHA	16/12/2024
	Industrias de la Madera.	CA	BOTHA	20/12/2024
Albacete	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	23/12/2024
	Derivados del cemento.	CA	BOP	23/12/2024
	Industrias de Ebanistería, Carpintería y Afines.	CA	BOP	23/12/2024
Almería	Campo.	CC	BOP	23/12/2024
Andalucía	Ayuda a domicilio.	AC	BOJA	8/01/2025

Asturias	Obradores de Confitería.	CC	BOPA	31/12/2024
	Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera.	CA	BOPA	15/01/2025
	Carpintería, Ebanistería y Varios.	CA	BOPA	15/01/2025
	Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera.	CA	BOPA	15/01/2025
Ávila	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	26/12/2024
Baleares	Construcción.	CE	BOIB	24/12/2024
Barcelona	Campings y Ciudades de Vacaciones.	AC	BOP	17/12/2024
	Almacenistas, Exportadores, Envasadores, Almacenes de Destino de Aceites Comestibles y Estaciones de Descarga.	CC	BOP	31/12/2024
	Industrias de Fabricación de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento	CC	BOP	31/12/2024
Burgos	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	23/12/2024
	Derivados del cemento.	CA	BOP	23/12/2024
	Industria Siderometalúrgica.	CA	BOP	23/12/2024
	Fabricantes de Muebles, Ebanistas, Carpinteros, Carroceros, Persianas y Aglomerados.	CA	BOP	23/12/2024
Cáceres	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	DOE	31/12/2024
Cataluña	Enseñanza Privada Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	DOGC	16/12/2024
	Torrefactores de Café y Sucedáneos.	CC	DOGC	16/12/2024
	Residencias, Centros de Día y Hogares Residencias para la Atención de Personas con Discapacidad Intelectual	CC	DOGC	20/12/2024
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos.	AC	DOGC	2/01/2025
Ciudad Real	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	16/12/2024
Comunidad Valenciana	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	DOGV	17/12/2024
Córdoba	Metal.	CE	BOP	2/01/2025
Extremadura	Empresas de Servicios Funerarios.	CE	DOE	31/12/2024
Galicia	Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.	AC	DOG	7/01/2025
Granada	Industrias de la Construcción y Obra Pública.	CA	BOP	9/01/2025
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	15/01/2025
Guadalajara	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	8/01/2025
Las Palmas	Construcción.	CA	BOP	13/01/2025
León	Edificación y Obras Públicas.	CA	BOP	23/12/2024
	Industria, Fabricación y Venta de Pastelería, Repostería, Confitería y Bollería.	CC	BOP	7/01/2025
Madrid	Madera.	CC	BOCM	24/12/2024
Málaga	Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares.	RS	BOP	2/01/2025
	Programa de Fomento Empleo Agrario.	CC	BOP	2/01/2025
Melilla	Siderometalurgia.	RS	BOME	27/12/2024
Murcia	Construcción y Obras Públicas.	CA	BORM	3/01/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BORM	3/01/2025
	Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro (antes Cine Exhibición).	CC	BORM	3/01/2025
	Oficinas y Despachos.	RS	BORM	3/01/2025
Navarra	Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	BON	01/01/2025

País Vasco	Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateao.	AC	BOPV	15/01/2025
Palencia	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	23/12/2024
Pontevedra	Almacenistas de Madera.	CA	BOP	17/12/2024
	Carpintería de Ribera.	CA	BOP	17/12/2024
	Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines.	CA	BOP	18/12/2024
	Rematantes y Aserraderos de Madera.	CA	BOP	18/12/2024
	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP	30/12/2024
Segovia	Comercio.	CC	BOP	16/12/2024
	Industrias de la madera.	CA	BOP	23/12/2024
	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	6/01/2025
Soria	Transportes de Mercancías por Carretera.	AC	BOP	27/12/2024
Tarragona	Construcción.	CA	BOP	23/12/2024
Teruel	Construcción.	CA	BOP	23/12/2024
	Industria siderometalúrgica.	CA	BOP	23/12/2024
	Madera.	CA	BOP	23/12/2024
Toledo	Derivados del Cemento.	RS	BOP	15/01/2025
Valladolid	Derivados del cemento.	CA	BOP	31/12/2024
	Industria, Nuevas Tecnologías y los Servicios del sector del Metal.	CA	BOP	31/12/2024
Zamora	Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento.	CA	BOP	3/01/2025
	Industria de la Madera.	CA	BOP	8/01/2025
Zaragoza	Almacenistas de la Madera, Importadores de Madera, Chapas y Tableros.	CA	BOP	20/12/2024
	Derivados del Cementos.	CA	BOP	3/01/2025

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