

**JULIO –  
AGOSTO 2024**

## **APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL**

### **SUMARIO**

- 1. INDEMNIZACIÓN DE DESPIDO SUPERIOR A LA ESTABLECIDA EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**
- 2. LA COMUNICACIÓN DE LA CARTA DE DESPIDO OBJETIVO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES PUEDE REALIZARSE DESPUÉS DEL DESPIDO.**
- 3. RASTREO DEL HISTORIAL DE BÚSQUEDA POR PARTE DE LA EMPRESA.**
- 4. VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.**
- 5. CADUCIDAD DE LA ACCIÓN POR DESPIDO.**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS.**

### **1. INDEMNIZACIÓN DE DESPIDO SUPERIOR A LA ESTABLECIDA EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**

La reciente decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) en la que se cuestiona nuestro sistema de indemnización legal tasada y topada, está provocando una considerable inquietud ante la posibilidad de modificar un sistema muy consolidado en nuestra normativa laboral.

Sin entrar en detalle, se declara que el sistema legal actual de indemnización en caso de despido injustificado es contrario al artículo 24 de la Carta Social Europea (CSE), porque no permite conceder una indemnización adecuada y reparadora, que compense todos los perjuicios sufridos. Los detalles se conocerán cuando el Comité haga pública la decisión de fondo que resuelve la reclamación colectiva de UGT.

El asunto tendría dos implicaciones de muy distinto signo -uno de carácter político legislativo y otro jurisprudencial-, que conviene aclarar.

No es posible prejuzgar lo que ocurrirá en el plano legislativo. El Gobierno deberá decidir, a la vista de la decisión del CEDS, si acomete la reforma del sistema de indemnización por despido improcedente y, en su caso, el calado de la misma. Está previsto que el Ministerio de Trabajo afronte esta situación el próximo otoño.

Es preciso señalar que no existe un mecanismo jurídico internacional que obligue al Gobierno de España a adoptar la correspondiente resolución, más allá del deber de coherencia y de cumplimiento de los principios de la Carta. De hecho, en el caso de Finlandia, Italia y Francia, igualmente censurados por CEDS por el carácter topado de determinadas indemnizaciones por despido injusto, ninguno de ellos ha expresado voluntad alguna de cambio. No obstante, consta en el pacto de coalición del actual gobierno español el compromiso político de adecuación de la normativa al art. 24 CSE.

En el plano judicial, el panorama se presenta igual de incierto. Ya con anterioridad a la decisión del CEDS había resoluciones aisladas de algún Tribunal Superior de Justicia, que, invocando la supremacía de las normas internacionales, reconocían, al albur del art. 24 CSE, indemnizaciones superiores a la tasada legalmente. Esta técnica de revisión, conocida como control judicial de convencionalidad, ha cobrado mayor fortaleza si cabe, tras el fallo del CEDS, y comienza a ser aplicado de forma natural por los órganos jurisdiccionales de lo social.

Pues bien, aunque existen muchas dudas sobre el carácter vinculante de las decisiones del CEDS, vemos cómo la reciente sentencia del TSJ del País Vasco de 23 de abril de 2024, acude a los criterios del CEDS de “una reparación efectiva al trabajador” y el “elemento disuasor del despido sin causa” extraídos del art. 24 CSE para indemnizar complementariamente a un trabajador, que, abandonando un trabajo indefinido, por la oferta de otro contrato con previsión de un año, fue despedido al poco tiempo, con una indemnización de 493,30 euros -el Tribunal condena al empresario a abonar la cantidad de 30.000 euros en concepto de indemnización adicional al considerar exigua la indemnización legal-.

Existe una gran incertidumbre e inseguridad jurídica sobre el carácter vinculante del art. 24 del CEDS y la posibilidad de los jueces de valerse del mismo para la determinación del pago de una indemnización superior.

De hecho, El Tribunal Supremo ya analiza la legalidad de la indemnización adicional por despido improcedente que cada vez más jueces otorgan a los trabajadores, amparados en el artículo 24 de la CSE que defiende una compensación adecuada o que repare el daño.

El Alto Tribunal, en un auto del 21 de mayo, ha estimado parcialmente el recurso de una compañía contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) que obligó a la empresa a indemnizar a una trabajadora por lucro cesante más allá de los 33 días de salario por año trabajado que establece el Estatuto de los Trabajadores (ET). Este fallo del TSJC del 30 de enero de 2023, ahora recurrido, fue muy mediático al ser uno de los primeros en incrementar la indemnización en base a la Carta Social Europea, al considerar que la cifra pagada por el empresario era “insignificante”, no compensaba el daño producido ni tampoco disuadía a repetir su comportamiento.

En las resoluciones de suplicación dictadas hasta la fecha, si algo queda claro es que para el reconocimiento de una indemnización complementaria a la tasada legalmente se requiere que concurra un doble requisito acumulativo: por un lado, una clara y evidente extinción ilícita, o en fraude de ley o abuso de derecho; y, por otro, la existencia de una evidente insuficiencia de la indemnización por resultar manifiestamente exigua.

Para esquivar estas posibles responsabilidades indemnizatorias, o dicho, de otra manera, para eludir preventivamente las posibles reclamaciones de indemnización adicional, la propia sentencia del TSJ del País Vasco comentada sugiere soluciones. En concreto, refiriéndose a las rupturas anticipadas de contrato injustificadas en que la indemnización calculada en función de los salarios y tiempo de servicios depara normalmente cantidades exiguas, propone el pacto de un periodo de prueba, en que, como se sabe, no se necesita alegar causa alguna y tampoco se tiene derecho a indemnización alguna; una solución que sirve a los intereses de la empresa pero que deja en la intemperie al trabajador. Otra sería blindar el contrato de trabajo delimitando las consecuencias para la extinción, lo que podría satisfacer las exigencias de ambas partes del contrato.

## **2. LA COMUNICACIÓN DE LA CARTA DE DESPIDO OBJETIVO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES PUEDE REALIZARSE DESPUÉS DEL DESPIDO.**

El artículo 53.1 c) del Estatuto de los Trabajadores exige que en los despidos objetivos se entregue una copia de la carta de despido a los representantes legales de los trabajadores. El objetivo de esta entrega es permitir un control de la legalidad del despido incluso facilitar la posibilidad de asesoramiento de los representantes hacia el trabajador despedido. La cuestión que se plantean esta sentencia es si es válida que dicha comunicación se realice con posterioridad al propio despido.

La empresa entrega el 1 de septiembre de 2021 la carta de despido objetivo con fecha de efectos del mismo día. El 8 de septiembre de 2021 se comunica al comité de empresa los despidos del día 1 y se entrega copia de la carta de despido.

El TSJ de Comunidad Valenciana argumenta que, sólo si la comunicación de la carta de despido la representación legal de los trabajadores es previa o simultánea a la extinción del contrato de trabajo del trabajador se puede llevar a cabo el control sobre la correcta utilización del cauce del despido objetivo debiendo interpretar de forma rigurosa la exigencia formal exigida en los despidos objetivos individuales. Por ello se niega que se pueda notificar posteriormente. Declarando el despido improcedente.

En cambio, el Tribunal Supremo, como ya dijo en su sentencia de 4 de julio de 2023 (rec. 105/2022), establece que el hecho de que el artículo 53.1 c) ET obliga a entregar a la representación una reproducción o copia de la carta de despido revela precisamente que la comunicación no los representantes no puede ser previa a la entrega al trabajador despedido. De esta forma, el tribunal admite la entrega posterior siempre que se efectúe en un plazo prudencial que no frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los destinatarios pueden ejercitar los derechos vinculados a la información facilitada entre los que destaca la posibilidad de asesorar al trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión. Entendiendo que en el presente caso, entregar la comunicación posteriormente no perjudica en nada ni afecta o condiciona los derechos de los representantes ni de la propia persona trabajadora despedida.

### **3. RASTREO DEL HISTORIAL DE BÚSQUEDA POR PARTE DE LA EMPRESA.**

La Sala de lo Social del TSJ de Madrid rechaza la nulidad de un despido disciplinario de un trabajador a quien, a través de la monitorización de su ordenador corporativo desde las 10:00 horas hasta las 15:00 horas, se le imputa haber visitado páginas webs ajenas a sus funciones laborales.

El TSJ alega que no existe vulneración alguna del derecho a la intimidad del trabajador, por cuanto *“no ha habido una intromisión en correos o documentos por él elaborados, sino simplemente un rastreo del historial de búsqueda efectuado por su parte en el ordenador puesto a su disposición”*. El trabajador era conocedor de que el equipo era para uso estrictamente profesional, quedando terminantemente prohibido su uso para fines personales (aparecía un mensaje en la pantalla al inicio de cada sesión), por lo que no podía tener una expectativa de que su historial en internet quedara protegido ante una posible investigación por parte de la empresa.

El TSJ de Madrid concluye que la medida de monitorización alcanzó los fines que se perseguían, esto es, averiguar si utilizaba el ordenador para fines personales, por lo que la actuación empresarial cumple con los requisitos exigidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la sentencia Barbulescu de 5 de septiembre de 2017.

### **4. VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.**

El TSJ Galicia, en sentencia del pasado cuatro de marzo, ha estimado el recurso planteado por el trabajador demandante, declarando vulnerado el derecho a la desconexión digital al considerar que este derecho implica tanto el derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, como el deber la empresa de abstenerse de ponerse en contacto con el trabajador. También se declara vulnerado el derecho a la protección de datos por no haber informado al trabajador del tratamiento de sus datos personales.

En el caso analizado en la sentencia, el trabajador que presta servicios para una empresa de seguridad y es miembro de una sección sindical, remite a la misma un correo electrónico en el que, entre otras cuestiones, les comunica que desea hacer efectivo su derecho a la desconexión digital. Solicita que las comunicaciones sobre temas laborales se realicen siempre dentro de su jornada laboral. Asimismo, indica que sólo autoriza a la empresa a comunicarse con su móvil particular para realizar funciones relacionadas con sus funciones de representación de los trabajadores.

A pesar de esta comunicación, se le han remitido varios correos electrónicos fuera de su horario laboral. Estos correos proceden del servicio de prevención, de una empresa de formación, de la que también ha recibido un mensaje de WhatsApp en su teléfono particular, y de la propia empresa. Ante esta situación, el trabajador interpone demanda de tutela de derechos fundamentales en la que se solicita que se declare que la empresa ha vulnerado su derecho a la desconexión digital y a la protección de datos. Igualmente, solicita que se la condene tanto a no realizar comunicaciones fuera de su horario laboral como al abono de una indemnización de 7.551 euros.

El Juzgado de lo Social desestima la demanda por considerar que ninguno de los correos se exige la lectura o la respuesta inmediata del trabajador y, disconforme, el trabajador interpone recurso de duplicación ante el TSJ Galicia.

En relación con el derecho de desconexión digital, el TSJ recuerda la regulación legal del derecho a la desconexión digital y señala que se trata de prohibir determinadas actividades para garantizar que ningún empleado sea molestado en su tiempo de descanso por, entre otras acciones, el envío de correos electrónicos y la realización de llamadas fuera del horario laboral fijado.

En este caso, consta que la empresa, a pesar de la solicitud del trabajador, ha enviado varios correos electrónicos fuera de su horario laboral. La Sala considera que este derecho está vinculado, no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también al deber de la empresa de abstenerse de ponerse en contacto con el trabajador. Así lo establece expresamente que convenio aplicable que prohíbe la realización, salvo situación de urgencia, de llamadas telefónicas o envío de correos electrónicos. En cuanto que, solo una de las comunicaciones enviadas por la empresa fuera del horario laboral responde a una situación de urgencia, el resto de las comunicaciones supone una clara vulneración del derecho a la desconexión digital, sin que la empresa acredite una razón que justifique el envío de correos al actor fuera del horario laboral.

En relación con la protección de datos, se recuerda que en este derecho el elemento fundamental y definidor es el consentimiento. Este requiere un acto afirmativo que refleje una manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca del interesado, que puede ser escrita o verbal. No admitiéndose, en ningún caso, el consentimiento tácito (LOPD art.5). También señala que no se exige el consentimiento y que el tratamiento es lícito cuando este es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación, a petición de este, de medidas precontractuales. Tampoco cuando se trata de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento o, si es necesaria, para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos (LOPD art. 6).

En el supuesto enjuiciado el trabajador recibió correos electrónicos y mensajes de una academia de formación y del servicio de prevención y no consta el consentimiento expreso para facilitar datos a empresas externas o para usar medios particulares para fines laborales ni para realizar esas comunicaciones fuera del horario laboral del trabajador. El TSJ considera que, aunque se trata de situaciones (revisiones médicas y formación obligatoria) que no requieren el consentimiento del trabajador, el RGPD (art.13 y 14) exige que se informe al trabajador sobre el tratamiento de sus datos personales, tanto si se trata de datos obtenidos del interesado (RGPD art.13) como si no lo han sido (RGPD art.14). La empresa no ha acreditado en modo alguno haber facilitado esta información al trabajador, por lo que se entiende vulnerado el derecho a la protección de datos del actor.

Al haberse producido una vulneración de derechos fundamentales, el TSJ se pronuncia sobre el derecho a la indemnización. Con relación a la vulneración del derecho a la desconexión digital, habida cuenta del escaso número de correos electrónicos enviados fuera del horario laboral del actor y por tanto del escaso perjuicio y daño moral se estima adecuada la cantidad de 300 euros y por la vulneración del derecho a la protección de datos se estima ajustada la cantidad de 700 euros, dadas las circunstancias del supuesto de autos, al no constar el consentimiento expreso del actor a la cesión de datos a terceros ni la información al respecto.

## 5. CADUCIDAD DE LA ACCIÓN POR DESPIDO.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en sentencia del pasado 22 de mayo, ha resuelto un recurso de casación para unificación de doctrina, considerando que no aprecia caducidad de la acción de despido cuando la papeleta de conciliación se presenta el 21º día hábil siguiente al despido y la posterior demanda judicial se interpone al día siguiente hábil de la celebración sin efecto del acto de conciliación, dado que la conciliación no consume ningún día del plazo de caducidad.

La cuestión que analiza el TS en casación para unificación de doctrina se centra en analizar si puede apreciarse caducidad de la acción de despido cuando la papeleta de conciliación se presenta el 21º día a contar desde la comunicación del despido, y la demanda se interpone al día siguiente hábil, tras la celebración sin avenencia del acto de conciliación.

La actora recibe el 1 de junio de 2022 un burofax remitido por la empresa en el que se le comunica su baja voluntaria con efectos desde el 31 de mayo de 2022. El 4 de julio de 2022 presenta papeleta de conciliación, celebrándose el acto de conciliación el 21 de julio de 2022 con el resultado de sin efecto.

El día siguiente, 22 de julio, interpone demanda por despido que el juzgado de lo social desestima, al entender caducada la acción de despido, y el TSJ Extremadura confirma en sede de suplicación, basándose en que la papeleta de conciliación se presentó el 21º día hábil siguiente al despido y la demanda el día 22º día hábil y, por tanto, fuera del plazo de caducidad de 20 días que el ET fija para impugnar el despido (ET art.59.3).

La representación legal de la trabajadora interpone recurso de casación para unificación de doctrina que el TS estima en base a los siguientes argumentos:

1. La presentación de escritos sujeta a plazo puede efectuarse hasta las 15.00 horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo (LRJS art.45). Por tanto, el TS considera válida la presentación de la papeleta de conciliación el 21º día hábil siguiente a la comunicación del despido.  
No obsta a esta conclusión el hecho de que no conste acreditada la hora de presentación de la papeleta de conciliación, ya que hubiera correspondido a la parte demandada alegar en aquel momento la excepción de caducidad.
2. El plazo de caducidad de la acción de despido queda congelado durante la sustanciación de la conciliación, esto es, desde el día en que se interpone la papeleta de conciliación hasta aquél en que se lleva a cabo la misma. El cómputo del plazo se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o bien transcurridos 15 días hábiles desde la presentación de la solicitud de conciliación sin que se haya celebrado.

Por tanto, la conciliación no consume ningún día del plazo de caducidad, de modo que si la demanda se interpone hasta las 15.00 horas del día siguiente hábil al de la celebración sin avenencia del acto de conciliación, la acción no está caducada.

## 6. CONVENIOS COLECTIVOS

### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MAYO Y EL 15 DE JUNIO DE 2024.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Aparcamientos y Garajes.	CC	BOE 17/05/2024
Marcas de Restauración Moderna.	RS	BOE 20/05/2024
Centros de Educación Universitaria e Investigación.	CC	BOE 27/05/2024
Taurino.	CE	BOE 27/05/2024
Cadenas de Tiendas de Conveniencia.	CC	BOE 1/06/2024
Mataderos de aves y conejos.	RS	BOE 1/06/2024
Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.	CC	BOE 6/06/2024
Empresas de Mediación de Seguros Privados.	CE	BOE 7/06/2024

### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MAYO Y EL 15 DE JUNIO DE 2024.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Hostelería.	AC	BOP 23/05/2024
	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP 12/06/2024
Albacete	Exhibición Cinematográfica.	CC	BOP 20/05/2024
Alicante	Hilos, cuerdas y redes.	PR	BOP 29/05/2024
Aragón	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	AC	BOE 17/05/2024
Asturias	Pompas Fúnebres.	CC	BOPA 27/05/2024
	Transportes por carretera.	CC	BOPA 27/05/2024
	Obradores de Confiterías.	RS	BOPA 5/06/2024
Badajoz	Transportes de Mercancías por Carretera.	RS	DOE 5/06/2024
	Derivados del Cemento.	CA	DOE 6/06/2024
	Construcción y Obras Públicas.	CA	DOE 7/06/2024
Barcelona	Oficinas de Farmacia.	AC	BOP 22/05/2024
	Almacenistas de la Madera.	CC	BOP 27/05/2024
	Campings y Ciudades de Vacaciones.	CC	BOP 27/05/2024
	Comercio de Vinos.	RS	BOP 11/06/2024
	Comercio del Metal.	AC	BOP 11/06/2024
	Industria Siderometalúrgica.	AC	BOP 12/06/2024
Bizkaia	Transportes por Carretera y Actividades Auxiliares y Complementarias del Transporte.	RS	BOP 17/05/2024
	Confitería y Pastelería Artesana.	CC	BOP 28/05/2024
Burgos	Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	EX	BOP 30/05/2024
Cáceres	Derivados del Cemento.	CA	DOE 17/05/2024
Castilla-La Mancha	Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM).	AC	DOGC 17/05/2024
		DOGC	25/04/2024

Cataluña	Enseñanza Privada Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	RS	DOGC	16/05/2024
	Personal Funcionario Penitenciario de la Generalitat de Catalunya.	CE	DOGC	24/05/2024
	Hostelería y Turismo.	AC	DOGC	28/05/2024
	Escuelas de Educación Especial.	RS	DOGC	29/05/2024
	Hostelería y Turismo.	CE	DOGC	29/05/2024
	Lavanderías Industriales.	AC	DOGC	29/05/2024
	Exhibición Cinematográfica para las Provincias de Girona, Lleida y Tarragona.	CC	DOGC	30/05/2024
	Empresa Privadas que Gestionan Equipamientos y Servicios Públicos Afectos a la Actividad Deportiva y de Ocio.	CC	DOGC	10/06/2024
Ciudad Real	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos.	AC	DOGC	12/06/2024
	Aceite y sus Derivados.	CC	BOP	3/06/2024
	Agrario.	CC	BOP	3/06/2024
	Aceite y sus Derivados.	CE	BOP	7/06/2024
	Distribución de Gases Licuados de Petróleo.	CC	BOP	7/06/2024
Comunidad Valenciana	Aceite y sus Derivados.	CE	BOP	12/06/2024
	Comercio Minorista de Carnicería y Charcutería.	RS	DOGV	16/05/2024
	Comercio Textil.	AC	DOGV	16/05/2024
	Derivados del Cemento.	RS	DOGV	22/05/2024
	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	DOGV	29/05/2024
	Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas.	AC	DOGV	5/06/2024
Córdoba	Actividades Diversas.	CC	DOGV	10/06/2024
	Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública.	AC	BOP	16/05/2024
	Clínicas Privadas.	AC	BOP	10/06/2024
Gipuzkoa	Gestoras de la Información y Documentación.	CC	BOG	21/05/2024
	Aparcamiento y Ordenanza del Tráfico (O.T.A.).	CC	BOG	12/06/2024
Girona	Industrias de la Madera.	CC	BOP	28/05/2024
	Transporte de Mercancías y Logística.	RS	BOP	28/05/2024
	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP	14/06/2024
Granada	Comercio en General.	CE	BOP	16/05/2024
Huelva	Derivados del cemento.	CA	BOP	17/05/2024
Illes Balears	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia.	CC	BOIB	25/05/2024
	Transporte Regular de Viajeros por Carretera.	AC	BOIB	30/05/2024
	Comercio.	RS	BOIB	1/06/2024
	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad para los centros de la Isla de Ibiza.	AC	BOIB	11/06/2024
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia.	RS	BOIB	13/06/2024
La Rioja	Industrias Vinícolas y Alcohólicas.	RS	BOR	27/05/2024
Las Palmas	Empresas Consignatarias de Buques y Contratistas de Operaciones Portuarias en los Puertos de La Luz y Las Palmas.	RS	BOP	17/05/2024
	Siderometalúrgica.	RS	BOP	27/05/2024
Lugo	Sanidad Privada.	CC	BOP	10/06/2024
			BOP	13/05/2024



Lleida	Industrias siderometalúrgicas.	RS	BOP	21/05/2024
	Madera y Corcho.	RS	BOP	4/06/2024
Madrid	Derivados del Cemento.	CC	BOCM	25/05/2024
	Aparcamientos, Garajes y Estaciones Terminales de Autobuses.	CC	BOCM	1/06/2024
Melilla	Construcción.	AC	BOP	14/06/2024
Murcia	Aserrío, Fabricación de Envases y Paletas de Madera.	CC	BORM	29/05/2024
	Construcción y Obras Públicas.	CE	BORM	1/06/2024
Ourense	Transporte de Viajeros por Carretera.	RS	BOP	10/06/2024
	Industrias Vitivinícolas, Alcoholeras y Sidreras.	CC	BOP	12/06/2024
País Vasco	Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza.	CC	BOPV	11/06/2024
Palencia	Comercio en General.	AC	BOP	29/05/2024
	Comercio del Metal.	CE	BOP	31/05/2024
	Hostelería.	AC	BOP	3/06/2024
	Trabajo de Transporte de Mercancías por Carretera.	AC	BOP	3/06/2024
	Estomatólogos y Odontólogos.	CC	BOP	5/06/2024
Pontevedra	Derivados del Cemento.	RS	BOP	16/05/2024
	Transporte Público de Viajeros por Carretera.	RS	BOP	16/05/2024
	Comercio del Metal.	AC	BOP	22/05/2024
Salamanca	Comercio en General.	RS	BOP	24/05/2024
Santa Cruz	Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	20/05/2024
Tenerife	Hostelería.	AC	BOP	22/05/2024
Sevilla	Empresas Consignatarias de Buques, Estibadoras, Transitarias y Agencias de Aduanas.	CC	BOP	21/05/2024
	Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General.	EX	BOP	23/05/2024
	Operadores Logísticos.	RS	BOP	23/05/2024
	Empresas Dedicadas a la Manipulación, Envasado, Comercialización al por Mayor de Agrios, Demás Frutas, Hortalizas y sus Derivados Industriales.	RS	BOP	10/06/2024
	Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos.	AC	BOP	10/06/2024
Valencia	Detallistas de Ultramarinos y Similares.	CC	BOP	17/05/2024
	Transportes de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías.	CC	BOP	17/05/2024
	Estomatólogos y Odontólogos.	RS	BOP	31/05/2024
	Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías.	RS	BOP	31/05/2024
Zamora	Comercio Alimentación.	AC	BOP	17/05/2024
	Comercio Metal.	AC	BOP	22/05/2024
Zaragoza	Comercio del Metal.	CC	BOP	16/05/2024
	Servicios de Ayuda a Domicilio.	AC	BOP	28/05/2024
	Agropecuario.	RS	BOP	11/06/2024

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