

MAYO 2024

APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

SUMARIO

- 1. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR NO SUPERACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA ESTANDO DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL.**
- 2. INASISTENCIA AL PUESTO DE TRABAJO: DESPIDO DISCIPLINARIO O CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR.**
- 3. NORMAS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA 2024.**
- 4. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL DE RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD.**
- 5. LOS PERÍODOS DE PRUEBA EN EL PUNTO DE MIRA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR NO SUPERACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA ESTANDO DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

El TSJ de Galicia, en sentencia de 24 de enero de 2024, ha estimado la demanda interpuesta por un trabajador al que se le rescindió su contrato laboral por no superar el período de prueba, estando de baja por incapacidad temporal.

El trabajador prestaba servicios desde el 10 de abril de 2023 mediante contrato eventual por circunstancias de la producción. El 4 de mayo inicia una IT con estimación de duración larga por accidente laboral. El 8 de junio la empresa le comunica la rescisión de su contrato por no superación del período de prueba. Otros trabajadores contratados para el mismo puesto también fueron cesados durante el período de prueba.

La cuestión planteada en esta sentencia es si la resolución del contrato durante el periodo de prueba constituye o no un despido nulo.

En los fundamentos de derecho de la sentencia, se recuerda que con la Ley 15/2022 se amplían los supuestos en que una enfermedad puede constituir la base de un comportamiento discriminatorio

de modo que la nulidad no requiere de una existente o previsible discapacidad, ni que la segregación o estigmatización se evidencie por la propia etiología o clínica de la enfermedad padecida sino que también queda protegido el trabajador ante actuaciones discriminatorias motivadas por la mera constatación de la situación de enfermedad, es decir, que no tienen causa en otra justificación objetiva, razonable y suficientemente probada.

Siendo así, resulta indiferente qué enfermedad afecta al trabajador o su gravedad o duración previsible o que por sí misma constituya una dolencia estigmatizante a los efectos de integrarla entre los motivos de discriminación. Se refiere simplemente a enfermedad, sin exigir situación de incapacidad temporal, aunque sea útil para comprobar su existencia.

Es la empresa la que tiene que probar que la extinción no lo ha sido por causa de la enfermedad o condición de salud o que concurre una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida que ha adoptado y de su proporcionalidad.

En el caso en cuestión, aunque otros cuatro trabajadores fueron contratados con la misma categoría profesional del demandante y cesados en período de prueba, se desconocen las circunstancias de cada trabajador, si estaban o no de baja, si demandó por el cese, etc. Además, aunque no se exige acreditación de la razón para el desistimiento en prueba, esto no impide la exigencia de aportar justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida que ha adoptado y de su proporcionalidad.

Desconociéndose por qué el trabajador no supera el período de prueba, se concluye que el cese se produce sólo porque estaba en IT, motivo por el cual se declara la existencia de un despido nulo. La empresa podía haber aportado elementos de convicción y pruebas sobre la falta de aptitud del trabajador para desempeñar su puesto.

Respecto a la indemnización por daños y perjuicios de 12.501 euros a la que ha sido condenada la empresa, teniendo en cuenta que el salario del trabajador era de 2.523,23 euros, esta cantidad indemnizatoria equivale a unas cinco mensualidades de salario, por lo que no se considera excesiva, habida cuenta de las circunstancias de la contratación, de la vulneración constatada y del margen de discrecionalidad en la valoración que corresponde a la Juzgadora de Instancia.

2. INASISTENCIA AL PUESTO DE TRABAJO: DESPIDO DISCIPLINARIO O CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR.

El TSJ de Castilla-La Mancha, en sentencia de 15 de febrero de 2024, considera dimisión la conducta del trabajador que manifiesta de forma clara e indiscutible su intención de poner fin a la relación laboral, como cuando la ausencia al trabajo va acompañada de falta de contestación a las llamadas del empresario, el inicio de un nuevo trabajo y el intento de condicionar la firma de su baja a una deuda.

En el caso analizado, un trabajador envía un mensaje de WhatsApp a su responsable el domingo 19 de febrero de 2023, para avisarle de que el lunes no va a acudir a su puesto de trabajo. Tampoco acude el martes, por lo que su responsable le requiere explicaciones por WhatsApp y el trabajador contesta que llamará por la tarde, pero no lo hace y tampoco responde a las llamadas.

El mismo martes ya está prestando servicios para otra empresa con contrato a tiempo completo. El día seis de marzo el trabajador reanuda la conversación, limitándose a condicionar la firma de la liquidación al abono de 80 euros que considera adeudados por las vacaciones de navidad, sin cuestionar, en modo alguno, una supuesta resolución unilateral de la relación laboral por parte de la empresa. La empresa cursa la baja del trabajador en la Seguridad Social con fecha de 17 de febrero de 2023, motivo por el cual el trabajador presenta demanda de despido.

Frente a la sentencia desestimatoria del Juzgado de los Social número 2 de Cuenca, el trabajador recurre en suplicación planteando la cuestión de si el cese obedeció o no a su propia voluntad de extinguir el contrato.

La sentencia, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial existente, concluye que para estimar que existe dimisión del trabajador no se requiere una declaración de voluntad formal, basta que la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutido su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral. Es preciso que exista una voluntad del trabajador clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito. Si bien puede ser:

- Expresa: mediante signos escritos o verbales que directamente explicitan la intención del interesado.
- Tácita: manifestándose con hechos concluyentes, que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre la intención de terminar la vinculación laboral.

Por ello, el abandono, materializado en una inasistencia al trabajo, no equivale mecánicamente a una extinción por dimisión. Se requiere que esas ausencias puedan hacerse equivaler a un comportamiento del que quepa extraer, de manera clara, cierta y concluyente, que el empleado desea extinguir el contrato.

En el caso analizado y teniendo en cuenta las circunstancias que concurren, se aprecia que el trabajador tenía la intención, no solo indiciaria, sino directa y contundente de abandonar por su propia voluntad el trabajo. Aunque no lo expresó así al empresario al ser cuestionado por sus ausencias, esta se deriva de forma clara por los actos contundentes conformadores de tal decisión, como la ausencia al trabajo, la falta de contestación a las llamadas del empresario, el inicio de un nuevo trabajo, y el intento de condicionar la firma de su baja a una deuda de 80 euros por vacaciones, sin cuestionar en modo alguno el cese de la relación laboral.

3. NORMAS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA 2024.

La Orden PJC/281/2024 modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria novena del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, desde el 1 de enero de 2024, la cotización al Régimen General por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros/mes	Bases máximas Euros/mes	Base mínima por hora Euros
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el art.1.3c) del ET.	1.847,40	4.720,50	11,13
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.532,10	4.720,50	9,23
3	Jefes, Administrativos y de Taller	1.332,90	4.720,50	8,03
4	Ayudantes no Titulados	1.323,00	4.720,50	7,97
5	Oficiales Administrativos	1.323,00	4.720,50	7,97
6	Subalternos	1.323,00	4.720,50	7,97
7	Auxiliares Administrativos	1.323,00	4.720,50	7,97
8	Oficiales de primera y segunda	44,10	157,35	7,97
9	Oficiales de tercera y Especialistas	44,10	157,35	7,97
10	Peones	44,10	157,35	7,97
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	44,10	157,35	7,97

Cotización adicional en los contratos de duración determinada

A partir del 1 de enero de 2024, los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional de 31,22 euros a cargo del empresario a la finalización de este.

Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje

La cotización a la Seguridad Social por los contratos de formación y el aprendizaje o un contrato de formación en alternancia, se efectuará en cualquier régimen de la Seguridad Social de trabajadores cuenta ajena donde sea admisible esta modalidad de contratación, conforme a las siguientes reglas:

Primera: Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes no supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen:

	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes	53,61	10,69	64,30
Fondo de Garantía Salarial	4,07		4,07
Formación Profesional	2,00	0,26	2,26

Cuando proceda cotizar por desempleo en los contratos para la formación, la base de cotización será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el año 2024, a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo del trabajador.

Segunda: Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen, a las cuotas únicas a que se refiere la regla primera se les sumarán las cuotas resultantes de aplicar, al importe en que la base de cotización exceda de la base mínima, los siguientes tipos de cotización:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total	Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
Contingencias Comunes	23,60%	4,7%	28,30%	Tarifa Primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, PGE 2007, en la redacción dada por la Disposición Final Quinta del RDL 28/2018 de 28 de diciembre (BOE de 29) siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa
Desempleo	5,50%	1,55%	7,05%	
Fondo Garantía Salarial	0,20%		0,20%	
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%	

Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios

Las bases máximas y mínimas, a partir del 1 de enero del 2024, para los trabajadores incluidos en este sistema especial son:

Grupo de cotización	Bases mínimas mensuales Euros/mes	Bases mínimas por jornada Euros/mes	Bases máximas mensuales Euros/mes	Bases máximas por jornada Euros/mes
1	1.847,40	80,32	4.720,50	205,24
2	1.532,10	66,61	4.720,50	205,24
3	1.332,90	57,95	4.720,50	205,24
4 a 11	1.323,00	57,52	4.720,50	205,24

Socios de cooperativas de trabajo asociado, en los supuestos de contrato a tiempo parcial

Las cuantías mínimas de cotización para los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado a tiempo parcial quedan de la siguiente manera:

Grupo de cotización	Base mínima mensual - Euros
1	831,30
2	612,90
3	533,10
4 a 11	529,20

Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Desde el 1 de enero de 2024 se fija la escala a aplicar para la determinación de la cotización del personal incluido en el Sistema Especial para Empleados de Hogar:

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias - €/mes	Base de cotización - €/mes
1º	Hasta 306,00	284,00
2º	Desde 306,01 hasta 474,00	405,00
3º	Desde 474,01 hasta 644,00	559,00
4º	Desde 644,01 hasta 814,00	729,00
5º	Desde 814,01 hasta 986,00	901,00
6º	Desde 986,01 hasta 1.153,00	1.069,00
7º	Desde 1.153,01 hasta 1.323,00	1.323,00
8º	Desde 1.323,01	Retribución Mensual

4. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL DE RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD.

El Real Decreto 322/2024, de 26 de marzo, modifica, con efectos del próximo 1 de julio, el artículo 80.4 sobre Reintegro de prestaciones indebidas del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, estableciendo que, en el supuesto de falta de ingreso en el plazo indicado en una reclamación de deuda, se iniciará el procedimiento ejecutivo mediante la emisión de la correspondiente providencia de apremio, aplicándose en este caso los correspondientes recargos e intereses. El sujeto obligado podrá solicitar el fraccionamiento del pago de la deuda en diversos plazos. Los órganos de la TGSS, establecerán dichos plazos de fraccionamiento, con un importe mínimo de 100 euros mensuales y hasta un máximo de cinco años. Los beneficiarios del fraccionamiento indicado anteriormente deberán ingresar el importe de los correspondientes vencimientos mediante el sistema de domiciliación en cuenta abierta en una entidad financiera autorizada.

Cuando la falta de ingreso de la deuda sea de tres de los plazos fraccionamiento concedidos, se iniciará automáticamente la vía ejecutiva, mediante la emisión de la correspondiente providencia de apremio.

Si existiera alguna cantidad pendiente de abono, una vez concluido el período de pago del último de los plazos de fraccionamiento, se iniciará de manera automática la vía ejecutiva, mediante la emisión de la correspondiente providencia de apremio. Para determinar los intereses de demora se entenderá como plazo reglamentario de ingreso el correspondiente al último plazo del fraccionamiento.

También con efectos a partir del próximo 1 de julio, se amplía a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, durante los periodos de inactividad, la posibilidad de efectuar el pago de las cuotas mediante el sistema de domiciliación en cuenta,

abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina TGSS la cuenta bancaria en la que han de domiciliarse los correspondientes pagos. De la misma manera se amplía a los sujetos responsables del pago de la cuota correspondiente al convenio especial con la Seguridad Social con determinadas excepciones.

Cotización adicional de solidaridad

Otra de las medidas adoptadas en este Real Decreto es el desarrollo normativo definitivo de la citada cotización adicional de solidaridad, que entrará en vigor el próximo año, para retribuciones que superen la base máxima de cotización, actualmente establecida en 56.646 euros anuales (4.720,50 euros mensuales).

Durante el año 2025, se aplicarán los siguientes porcentajes:

- El 0,92% a la parte de retribución entre la base máxima de cotización (esos 56.646 euros anuales) y un 10 % adicional.
- El 1% a la parte entre el 10 % y el 50 % superior a la base máxima.
- El 1,17% a la parte que supere el 50 % adicional de la base máxima.

El porcentaje anterior irá aumentando 0,25 puntos por año, hasta alcanzar en 2045:

- Un 5,5% sobre la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10%.
- Un 6% sobre la parte de salario comprendida entre el 10 % adicional de la base máxima de cotización y el 50%.
- Un 7% sobre la parte de salario que supere el 50% adicional de la base máxima.

La distribución del tipo de cotización de solidaridad seguirá la misma proporción que el de contingencias comunes.

El plazo reglamentario de ingreso de la cotización adicional de solidaridad finalizará el último día del mes siguiente a aquél en que deban abonarse las retribuciones.

Las empresas deberán comunicar por medios electrónicos a la Tesorería General de la Seguridad Social los datos identificativos de los trabajadores afectados por esta cotización adicional, así como el periodo en que deban abonarse las retribuciones, el importe de las retribuciones que determinen una base de cotización que supere la base máxima de cotización aplicable y el importe de las bases de cotización comprendidas entre la base máxima y la determinada por las retribuciones computables a estos efectos.

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones establecidas.

5. LOS PERÍODOS DE PRUEBA EN EL PUNTO DE MIRA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El Ministerio de Trabajo ha publicado el 24 de abril de 2024 una nota de prensa informando sobre el inicio de una campaña de la Inspección de Trabajo (ITSS) que tendrá por objetivo comprobar, en relación con los períodos de prueba, “los incumplimientos más comunes que se dan tanto en contratos indefinidos a tiempo parcial como de jornada completa”.

Esta campaña pone, por tanto, el foco en la correcta utilización de los indicados periodos de prueba, especialmente tras los mayores obstáculos a la contratación temporal impuestos por la reforma laboral llevada a cabo a través del Real Decreto-ley 32/2021, y verse por ello forzadas las empresas a la contratación por tiempo indefinido.

En concreto, se anuncia que la ITSS verificará especialmente los contratos de trabajo, ya sean a tiempo parcial o jornada completa, que se extinguen por no superar el periodo de prueba a pesar de haber excedido su duración máxima, así como los despidos de personas trabajadoras que no superan el periodo de prueba a pesar de haber sido contratada previamente para realizar las mismas funciones.

Respecto a la duración del período de prueba, conviene recordar que, según el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, la duración de dicho período se regirá por lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación, estableciéndose, en defecto de convenio, lo siguiente:

- Una duración máxima de seis meses para técnicos titulados (dos meses en caso contrario).
- En las empresas con menos de 25 trabajadores será tres meses a excepción de los técnicos titulados.
- En los contratos temporales de seis meses o menos, no puede exceder de un mes.
- Si la persona trabajadora ya desempeñó las mismas funciones con anterioridad no se someterá a un nuevo periodo de prueba.

Las extinciones de contratos de trabajo, al amparo de la no superación del período de prueba más allá de su duración máxima, constituirían despidos improcedentes, al tiempo que un incumplimiento de la norma legal o convencional aplicable.

El diseño de la campaña incluye el uso de la Herramienta de Lucha contra el Fraude que permitirá la identificación y selección masivas de empresas con posibles irregularidades en este ámbito. En concreto, se centrará la realización de actuaciones inspectoras en extinciones de contratos de trabajo por no superación del período de prueba que la Herramienta detecte que hayan estado precedidos de una duración excesiva de aquel o que afecten a trabajadores que hayan estado contratados anteriormente en la misma empresa para realizar las mismas funciones. Deberán estar, pues, alerta las empresas en las que puedan concurrir estos indicios.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO Y EL 15 DE ABRIL DE 2024.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Ciclo integral del agua.	RS	BOE 23/03/2024
Empresas de Ingeniería; Oficinas de Estudios Técnicos; Inspección, Supervisión y Control Técnico y de Calidad.	RS	BOE 23/03/2024
Industria de Elaboradores del Arroz.	RS	BOE 23/03/2024
Industrias cárnicas.	RS	BOE 23/03/2024
Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco.	RS	BOE 27/03/2024
Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.	CC	BOE 27/03/2024
Industrias Lácteas y sus Derivados.	RS	BOE 28/03/2024
Comercio de Mayoristas Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos.	RS	BOE 30/03/2024
Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones.	CC	BOE 30/03/2024
Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales.	RS	BOE 6/04/2024
Industria de Producción Audiovisual (Técnicos).	CC	BOE 6/04/2024
Industrias de Ferralla.	RS	BOE 6/04/2024
Perfumería y Afines.	RS	BOE 6/04/2024
Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.	AC	BOE 9/04/2024
Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias.	RS	BOE 9/04/2024
Industria Textil y de la Confección.	RS	BOE 12/04/2024

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO Y EL 15 DE ABRIL DE 2024.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Derivados del Cemento.	RS	BOP 9/04/2024
Álava	Comercio del metal.	CC	BOTHA 25/03/2024
	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOTHA 3/04/2024
Alicante	Industrias Transformadores Plásticas.	CC	BOP 15/04/2024
	Mármoles, Piedras y Granitos.	AC	BOP 15/04/2024
	Mármoles, Piedras y Granitos.	RS	BOP 15/04/2024
Almería	Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores.	RS	BOP 19/03/2024
Asturias	Compraventa y/o Reparación del Automóvil, Reparación y Venta de Motocicletas.	RS	BOPA 18/03/2024
	Montajes y empresas auxiliares.	RC	BOPA 22/03/2024
	Empresas Estibadoras, Consignatarias de Buques y Agencias de Aduanas.	AC	BOPA 22/03/2024
	Derivados del cemento.	CC	BOPA 1/04/2024

Badajoz	Industrias de la Madera.	CA	DOE	15/04/2024
Barcelona	Almacenistas de Madera.	CA	BOP	19/03/2024
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	3/04/2024
	Exhibición Cinematográfica.	RS	BOP	8/04/2024
Burgos	Industria de Hostelería.	CC	BOP	8/04/2024
Cáceres	Hostelería.	RS	DOE	15/04/2024
Cádiz	Oficinas y despachos.	RS	BOP	18/03/2024
	Amarre y Desamarre de Buques en El Puerto Bahía de Algeciras.	AC	BOP	1/04/2024
	Industria del metal.	RS	BOP	9/04/2024
Cantabria	Servicios Deportivos.	CC	BOCA	3/04/2024
	Comercio de Carnicerías y Charcuterías.	RS	BOCA	4/04/2024
	Comercio de la Piel, Cuero y Calzado.	RS	BOCA	4/04/2024
	Comercio Textil.	RS	BOCA	4/04/2024
Castilla y León	Empleados de Fincas Urbanas.	RS	BOCL	19/03/2024
	Actividades Forestales.	RS	BOCL	1/04/2024
Cataluña	Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental, Concertados con el Servicio Catalán de la Salud.	RS	DOGC	20/03/2024
	Oficinas de Farmacia.	RS	DOGC	21/03/2024
	Ciclo integral del agua.	RS	DOGC	25/03/2024
	Comercio de muebles.	RS	DOGC	26/03/2024
	Empleados de Fincas Urbanas.	AC	DOGC	9/04/2024
	Atención a la Gente Mayor (GERCAT).	RS	DOGC	11/04/2024
	Centros de Desarrollo Infantil y Atención Precoz de Cataluña.	RS	DOGC	12/04/2024
	Empleados de Fincas Urbanas.	AC	DOGC	12/04/2024
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos.	AC	DOGC	12/04/2024
	Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Transporte Sanitario).	RS	DOGC	12/04/2024
Acción Social con Niños, Jóvenes, Familias y otros en Situación de Riesgo.	AC	DOGC	15/04/2024	
Ciudad Real	Distribución de Gases Licuados del Petróleo.	RS	BOP	25/03/2024
	Panadería.	AC	BOP	25/03/2024
	Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería.	RS	BOP	25/03/2024
	Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería.	CE	BOP	26/03/2024
Comunidad Valenciana	Comercio textil.	AC	DOGV	2/04/2024
	Estaciones de Servicio.	CC	DOGV	3/04/2024
Córdoba	Industrias Panificadoras.	CE	BOP	3/04/2024
Cuenca	Transportes urbanos e interurbanos.	RS	BOP	22/03/2024
Galicia	Peluquerías de Señoras, Caballeros, Unisex y Salones de Belleza.	CC	DOG	27/03/2024
	Peluquerías de Señoras, Caballeros, Unisex y Salones de Belleza.	CE	DOG	4/04/2024
Gipuzkoa	Instalaciones Polideportivas de Titularidad Pública.	RS	BOG	15/04/2024
	Intervención Social.	CC	BOG	15/04/2024
Granada	Oficinas y Despachos.	RS	BOP	3/04/2024
Huesca	Derivados del cemento.	RS	BOP	5/04/2024

Illes Balears	Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera.	CC	BOIB	13/04/2024
Jaén	Limpieza de Edificios Públicos y Locales.	CC	BOP	26/03/2024
La Rioja	Industrias de la madera. Edificios y Locales.	RS	BOR	2/04/2024
		CC	BOR	12/04/2024
Las Palmas	Limpieza de edificios y locales.	RS	BOP	22/03/2024
León	Derivados del cemento. Siderometalúrgico.	CC	BOP	22/03/2024
		RS	BOP	25/03/2024
Madrid	Campo. Ocio Educativo y Animación Sociocultural. Hostelería y Actividades Turísticas.	RS	BOCM	23/03/2024
		CC	BOCM	30/03/2024
		CC	BOCM	6/04/2024
Málaga	Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares.	AC	BOP	22/03/2024
Murcia	Industria Siderometalúrgica.	AC	BORM	23/03/2024
Navarra	Industria textil. Comercio Alimentación (antes Detallistas de Autoservicios y Supermercados).	RS	BON	2/04/2024
		RS	BON	11/04/2024
País Vasco	Empresas Concesionarias del servicio de Limpieza en centros dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.	RS	BOPV	9/04/2024
Palencia	Construcción y Obras Públicas. Trabajos Agropecuarios.	CC	BOP	1/04/2024
		RS	BOP	12/04/2024
Pontevedra	Carpintería de Ribera.	RS	BOP	27/03/2024
Sevilla	Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas. Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina. Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	21/02/2024
		RS	BOP	10/04/2024
		AC	BOP	12/04/2024
Tarragona	Comercio de Materiales de la Construcción. Industrias de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento.	RS	BOP	19/03/2024
		RS	BOP	2/04/2024
Toledo	Aceites y derivados. Mazapán, Masas Fritas, Confitería y Chocolate. Transporte de mercancías por carretera.	AC	BOP	22/03/2024
		AC	BOP	22/03/2024
		CC	BOP	4/04/2024
Valencia	Comercio de Vidrio y Cerámica. Empresas Navieras, Consignatarias de Buques y Estibadoras.	RS	BOP	25/03/2024
		RS	BOP	25/03/2024
Valladolid	Transporte de Viajeros por Carretera. Confiterías, Pastelerías, Repostería y Bollería Industrial.	CC	BOP	21/03/2024
		RS	BOP	10/04/2024
Zaragoza	Derivados del cemento. Hostelería.	RS	BOP	16/03/2024
		CC	BOP	13/04/2024

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