



APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

FEBRERO 2024

SUMARIO

- 1. DESPIDO DISCIPLINARIO POR BAJO RENDIMIENTO.**
- 2. REGULACIÓN DEL PERMISO PARENTAL.**
- 3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD PERMANENTE SOBREVENIDA.**
- 4. COMPLEMENTO POR DEMORA EN LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN.**
- 5. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2024.**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. DESPIDO DISCIPLINARIO POR BAJO RENDIMIENTO.

Según lo establecido en el artículo 54.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET), el contrato de trabajo podrá extinguirse por despido disciplinario basado en una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, incumplándose los objetivos señalados en el contrato como mínimos, siempre y cuando estos no resulten abusivos y siempre que la disminución del rendimiento sea:

- Relevante y, por tanto, grave. Valorándose la relevancia de la disminución individualmente, teniendo en cuenta la situación del sector, la trayectoria de la empresa y del trabajador, buscando elementos de comparación, como el rendimiento del trabajador medio, de otros compañeros con condiciones homogéneas o el rendimiento anterior del propio trabajador, o respecto a un nivel de productividad previamente delimitado por las partes (pactado) o bien en función del que deba ser considerado adecuado, dentro de un cumplimiento diligente de la prestación.
- Continuada, siendo necesario que sea una conducta prolongada.
- Voluntaria: La empresa debe acreditar que la disminución responde a un comportamiento negligente o doloso.

Una reciente sentencia del TSJ Madrid, de 29 de noviembre de 2023, considera procedente

el despido disciplinario de un trabajador que desempeñaba sus funciones en la modalidad de teletrabajo por disminución continuada y voluntaria de su rendimiento, acreditando esta situación mediante un informe pericial informático que respalda los hechos alegados por la empresa en la carta de despido.

Hasta su despido disciplinario, el trabajador prestaba servicios en régimen de teletrabajo como coordinador en una empresa del sector de Contact Center. En la carta de despido se señala que el trabajador ha observado una falta total y absoluta realización de las funciones encomendadas, desapareciendo durante horas, desatendiendo a trabajadores y cargando en exceso al resto de sus compañeros. Para acreditar esta situación, la empresa alega los siguientes incumplimientos en las funciones que tiene encomendadas:

- Realización del Plan de Mejor Individual (PMI) inferior en un 76% a la media del resto de coordinadores en el mismo periodo
- Existencia de quejas de los miembros de su equipo y de teleoperadores al ser desatendidas sus incidencias o tener que ser solucionadas por el resto de los coordinadores de campaña. Se acredita haber estado horas sin responder a mensajes enviados por teleoperadores.
- Falta de control de las ratios y los tiempos de trabajo de los teleoperadores, hacía más de cuatro meses que no comunicaba estos datos.
- No realización de ninguna de las funciones de formación que tenía encomendadas.

El despido es declarado improcedente en la instancia, por lo que la empresa interpone recurso de suplicación ante el TSJ. En el supuesto enjuiciado, la empresa ha acreditado mediante un informe pericial que en el ordenador del trabajador existen varias horas de inactividad durante la jornada laboral. A esto se une que el trabajador no está disponible en sistema, pues no responde a las incidencias que se le plantean, el número de PMI que realiza está por debajo de la media ordinaria respecto del resto de sus compañeros, durante meses no realiza las ratios ni pasa las ventas, es decir, existe una falta de actividad e involucración en el desarrollo de su trabajo.

Por todo ello, el TSJ concluye que se ha producido una disminución de su rendimiento por no realizar las tareas propias de su puesto de trabajo, que no está justificada y que se viene produciendo desde hace meses y por todo ello, se estima el recurso planteado.

2. REGULACIÓN DEL PERMISO PARENTAL.

El RDL 5/2023, de 28 de junio, introdujo como una de sus grandes novedades el reconocimiento de un nuevo permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años, dando cumplimiento a los dispuesto en el artículo 5 de Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores.

Es estableció un nuevo artículo en el ET, el 48 Bis, que reguló este permiso en los siguientes términos:

- Se contempla expresamente como un nuevo supuesto de suspensión del contrato de

- trabajo, para lo que se añade una nueva letra o) al apartado 1 del artículo 45 del ET.
- Corresponde a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, comunicándolo a la empresa.
 - Tendrá duración no superior a 8 semanas.
 - Podrá ejercitarse de manera continua o discontinua.
 - Podrá disfrutarse de manera flexible.
 - Es intransferible.
 - Es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres.
 - Se prevén reglas especiales para los casos en que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante.

Quedaron sin regular otros aspectos igual de importantes, como, por ejemplo, si los trabajadores iban a recibir una prestación pública o si por el contrario iban a mantener su retribución durante la suspensión de su contrato a cargo de la empresa. En ese sentido, hay que tener en cuenta que la Directiva preveía que durante estos permisos los trabajadores deben recibir algún tipo de soporte económico. Tampoco indicó cuál iba a ser la situación de las personas que disfrutaban de este permiso respecto del sistema público de Seguridad Social.

En lo que respecta a la cotización a la Seguridad Social durante el permiso, ha intervenido la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) para aclarar esta situación, estableciendo lo siguiente:

- Respecto del permiso parental disfrutado a tiempo completo, se recuerda que este entró en vigor el 30 de junio de 2023, indicando que durante el disfrute del permiso parental a tiempo completo el trabajador deberá mantenerse el alta y la obligación de cotizar por la base mínima de su grupo.
- Respecto del permiso parental disfrutado a tiempo parcial se señala que su entrada en vigor no se ha producido todavía, al estar pendiente de desarrollo reglamentario.

Este criterio de la DGOSS ha quedado recogido en el Boletín de Noticias Red 2/2024, publicado el pasado mes de enero.

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD PERMANENTE SOBREVENIDA.

Mediante la reciente sentencia del TJUE n.º C-631/2022, de 18 de enero de 2024, este se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas (...) sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

En el caso analizado, el Juzgado de lo Social n.º 1 de Eivissa (Illes Balears), entendió que el reconocimiento de la incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual justificaba que se pusiera fin a su contrato de trabajo, sin que existiera una obligación legal por parte del empresario de destinarlo a otro puesto de trabajo dentro de la misma

empresa en base al art. 49.1 e) del ET.

El trabajador presta servicios como conductor de camión de retirada de residuos a tiempo completo, hasta que sufre un **accidente de trabajo** que le provoca una fractura abierta del calcáneo del pie derecho. El INSS le reconoce una indemnización a tanto alzado por lesión permanente, pero le deniega la incapacidad permanente. Solicita a su empresa que le destine a un puesto de trabajo adaptado a las secuelas que sufre. La empresa acepta la petición y lo ubica en un puesto de conductor compatible con sus limitaciones, y que desempeña durante más de un año. Al mismo tiempo, el trabajador recurre la resolución del INSS y el Juzgado de lo Social sí le reconoce incapacidad permanente total para su profesión habitual pues, aunque ha sido reubicado, solo puede conducir durante 40 minutos cada día aproximadamente, lo que le impide realizar su profesión habitual.

A raíz de la sentencia, la empresa le notifica la resolución del contrato debido a su incapacidad permanente total sobrevenida. Ante esta decisión, el trabajador presenta demanda de despido que es desestimada en la instancia, por lo que plantea recurso de suplicación. El TSJ Baleares suspende el procedimiento y plantea cuestión prejudicial ante el TJUE relativa a la adecuación al Derecho de la UE de la declaración de IPT como causa automática de extinción del contrato de trabajo.

El TJUE estima que el caso está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE, por los siguientes motivos:

- a) La declaración de incapacidad permanente total supone que al trabajador se le ha reconocido la condición de persona con discapacidad, pues la limitación de la capacidad, que resulta de dolencias físicas permanentes, puede impedir la participación plena y efectiva de este en la vida profesional. Las disposiciones de la citada Directiva, que consagran el principio general de no discriminación, en particular, por razón de discapacidad, deben interpretarse a la luz de las contenidas en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que incluye, dentro del concepto de discriminación por motivos de discapacidad, todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.
- b) El concepto de despido debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento.

En base a lo establecido en el artículo 5 de la mencionada directiva, el TJUE concluye lo siguiente:

- Es contrario a la normativa europea que un trabajador con discapacidad esté obligado a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social, pues se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, y el mantenimiento en el empleo. No puede asimilarse, de esta forma, una incapacidad permanente total, que solo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador o a una incapacidad permanente absoluta, pues va en contra del objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad.
- No es conforme al Derecho de la UE una normativa nacional, como el ET art.49.1.e, que establezca que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el

trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

- A estos efectos, carece de relevancia el hecho de que se le reconozca al trabajador una pensión mensual de Seguridad Social, conservando al mismo tiempo la posibilidad de dedicarse al ejercicio de otras funciones.

4. COMPLEMENTO POR DEMORA EN LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN.

La Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS emitió el pasado 11 de enero su Criterio de Gestión 2/2024, sobre Diversos aspectos relativos al complemento por demora regulado en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), en la redacción dada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (LPAP).

La modificación del artículo 210.2 del TRLGSS por la LPAP hace necesario pronunciarse sobre la normativa que debe aplicarse en el supuesto de que la pensión de jubilación se hubiese causado antes de la LPAP y posteriormente se suspenda por la realización de trabajos incompatibles y se reponga estando ya vigente la LPAP, teniendo derecho al complemento por demora.

A su vez, se aprovecha para clarificar algunos aspectos relativos a este complemento, estableciéndose las siguientes instrucciones:

1. Para que se aplique el complemento por demora es necesario que se acredite un año completo de cotización desde que se reunieron los requisitos necesarios para poder acceder a la pensión de jubilación.
2. Con independencia de cuándo se haya causado la pensión de jubilación, las cotizaciones realizadas durante su suspensión por la realización de trabajos incompatibles se tienen en cuenta a efectos de acceder o incrementar el complemento por demora.
3. No se exige que ese año completo de cotización se complete de forma continuada ni antes ni después de la suspensión de la pensión. Por tanto, es perfectamente admisible que ese año completo de cotización adicional se logre con la suma de las cotizaciones realizadas antes de la suspensión junto con las cotizaciones realizadas durante el periodo en el que la pensión estuvo suspendida.

Por ejemplo, si cuando se accedió a la pensión de jubilación no pudo reconocerse el complemento por demora porque únicamente se acreditaba medio año de cotización adicional en vez del año completo, y posteriormente se suspende la pensión para trabajar otro medio año, al finalizar la suspensión de la pensión se tendrá derecho al complemento por demora por acreditar ya el año completo de cotización que exige la norma.

Igualmente se podrá reconocer el complemento por demora en el supuesto de que, una vez causada la pensión de jubilación, esta se hubiese suspendido en distintos periodos que en total sumasen un año completo de cotización.

4. En cuanto a la normativa que debe aplicarse a efectos del complemento por demora en los casos en los que la pensión de jubilación se reconoce antes de la LPAP, posteriormente se suspende para realizar trabajos incompatibles con la pensión y cuando finaliza la suspensión de la pensión ya está en vigor la LPAP, se indica lo siguiente:

- El complemento por demora que ya se hubiese reconocido antes de entrar en vigor la LPAP seguirá vinculado a la normativa por la que se reconoció. Al ser ya un derecho consolidado, no es posible recalcularlo para aplicar a dichas cotizaciones ya computadas la nueva regulación introducida en el artículo 210.2 del TRLGSS por la LPAP.
- Si no llegó a reconocerse el complemento por demora antes de suspender la pensión por no haberse reunido un año completo de cotización adicional en ese momento, pero sí se tiene derecho al complemento por demora tras finalizar la suspensión, se aplicará la normativa que esté en vigor en el momento en que finaliza la suspensión (normativa nueva), con independencia de cuándo se hubiese causado la pensión inicial. Por tanto, aunque el hecho causante de la pensión de jubilación fuese anterior a la entrada en vigor de la LPAP, se aplicará el artículo 210.2 del TRLGSS en la redacción dada por la LPAP, siempre que en el momento de finalizar la suspensión ya estuviese en vigor, pudiendo optarse por cualquiera de las 3 modalidades de complemento que se recogen en la misma.
- Si se tuviese reconocido el complemento por demora conforme a la normativa anterior a la LPAP y además se hubiese seguido cotizando durante el tiempo en que la pensión estuvo suspendida de forma que al finalizar la suspensión se pueda incrementar el complemento por demora, a efectos de la normativa que se aplica, se hará como si se tratase de dos complementos:
 - El complemento por demora al que ya se tuviese derecho seguirá rigiéndose por la normativa anterior a la LPAP por la que se reconoció.
 - Además, las cotizaciones adicionales que no se hubiesen computado ya y sirvan para incrementar dicho complemento (“nuevo complemento por demora”) se regirán por la normativa vigente en el momento de finalizar la suspensión de la pensión. Por tanto, si cuando finaliza la suspensión ya está en vigor la LPAP, a efectos de esas cotizaciones no computadas, podrá optarse por cualquiera de las 3 modalidades de complemento que se recogen en el artículo 210.2 del TRLGSS.

Por ejemplo, se podrá percibir un porcentaje adicional conforme a la normativa anterior y, además, una cantidad a tanto alzado (artículo 210.2.b) del TRLGSS) por las cotizaciones adicionales realizadas durante el periodo en el que la pensión estuvo suspendida.

5. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2024.

A la espera de su publicación en el BOE, existe ya un borrador del Real Decreto que fija el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2024.

Las nuevas cuantías representan un incremento del cinco por ciento (5,00%) respecto al salario mínimo interprofesional fijado para el año 2023.

El artículo 1 del borrador establece que la cuantía del SMI para este año 2024 será de 37,80 euros/día o 1.134,00 euros/mes, según que el salario se fija por días o por meses. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir, en el caso del salario diario, la parte proporcional de domingos y festivos. Si la jornada contratada es inferior, el salario se percibirá a prorrata.

Esta revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al SMI los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 15.876,00 euros.

En cuanto a los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días percibirán, junto con el importe de la SMI, la parte proporcional de la retribución de domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a las que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondiente al salario de treinta días para cada una, sin que en ningún caso la cuantía del SMI pueda ser inferior a 53,71 euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a las que se refiere dicho artículo, estos trabajadores percibirán, junto con el importe del SMI, la parte proporcional del mismo que corresponda a las vacaciones legales mínimas, en el supuesto que no exista coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En el resto de los casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

Los empleados domésticos, de acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para determinar el salario mínimo de los empleados domésticos que trabajan por horas, en régimen externo, lo que se fija para los trabajadores eventuales y temporales, y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de los empleados domésticos será de 8,87 euros por hora efectivamente trabajada.

En las cuantías del salario mínimo por día o por horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, y el salario en especie no podrá, en ningún caso, dar pie a una reducción de la cuantía íntegra en dinero.

Las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de

aplicación:

- a) A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.
- b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

Este incremento del Salario Mínimo tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

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

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Industrias de Aguas de Bebida Envasadas.	CC	BOE 21/12/2023
Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	AC	BOE 8/01/2024
Construcción.	AC	BOE 8/01/2024

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

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Derivados del Cemento.	CA	BOP 20/12/2023
	Industria Siderometalúrgica.	AC	BOP 27/12/2023
	Industrias de Rematantes, Aserraderos y Almacenistas de Madera.	CA	BOP 27/12/2023
	Carpintería y Ebanistería.	RS	BOP 4/01/2024
Álava	Comercio de Alimentación.	CC	BOTHA 15/01/2024
Albacete	Industrias, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal.	AC	BOP 5/01/2024
	Industrias de Ebanistería, Carpintería y Afines.	CA	BOP 5/01/2024
	Industrias de Panadería.	RS	BOP 5/01/2024
Alicante	Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo.	CC	BOP 22/12/2023
Ávila	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 21/12/2023
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 21/12/2023
	Derivados del cemento.	CC	BOP 4/01/2024
Asturias	Carpintería, Ebanistería y Varios.	CA	BOPA 10/01/2024
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOPA 10/01/2024
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOPA 10/01/2024
	Trabajos forestales y aserradores de madera.	CA	BOPA 10/01/2024
	Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera.	CA	BOPA 11/01/2024
Badajoz	Construcción y Obras Públicas.	RS	DOE 22/12/2023
Barcelona	Empresas de Transportes Mecánicos de Viajeros	RS	BOP 8/01/2024
	Exhibición Cinematográfica.	CC	BOP 8/01/2024
Burgos	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 26/12/2023
	Derivados del Cemento.	CA	BOP 26/12/2023
	Fabricantes de Muebles, Ebanistas, Carpinteros, Carroceros, Persianas y Aglomerados.	CA	BOP 26/12/2023
	Industria Siderometalúrgica.	CA	BOP 26/12/2023
	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP 27/12/2023
	Agencias de Transportes de Cargas Fraccionadas.	CC	BOP 2/01/2024
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 10/01/2024
	Construcción y Obras Públicas.	RS	DOE 29/12/2023
Cáceres	Derivados del cemento.	RS	DOE 29/12/2023

	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	DOE	29/12/2023
Cádiz	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	22/12/2023
	Establecimientos Sanitarios de Carácter Privado.	CC	BOP	3/01/2024
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	5/01/2024
Cantabria	Garajes, Estaciones de Lavado, Engrase y Aparcamientos.	CC	BOCA	27/12/2023
Castilla La Mancha	Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM).	AC	DOCM	19/12/2023
Cataluña	Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Transporte Sanitario).	ED	DOGC	19/12/2023
	Inspección Técnica de Vehículos.	CE	DOGC	28/12/2023
	Enseñanza Privada Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	RS	DOGC	9/01/2024
Ceuta	Construcción.	RS	BOCC	22/12/2023
Ciudad Real	Actividad Agrícola/Ganadera.	CC	BOP	27/12/2023
	Derivados del Cemento, Cales y Yesos.	CC	BOP	27/12/2023
Comunidad Valenciana	Comercio Textil.	AC	DOGV	19/12/2023
	Comercio Textil.	AC	DOGV	5/01/2024
	Elaboradoras y Comercializadoras de Frutos Secos de las Provincias de Valencia y Castellón.	CC	DOGV	10/01/2024
	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	AC	DOGV	12/01/2024
Córdoba	Comercio.	AC	BOP	21/12/2023
	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	2/01/2024
Gipuzkoa	Fabricación de Pasta, Papel, y Cartón.	RS	BOG	20/12/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOG	10/01/2024
Girona	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	21/12/2023
Guadalajara	Operadores Logísticos.	RS	BOP	18/12/2023
Huesca	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	20/12/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	CE	BOP	22/12/2023
Illes Balears	Construcción.	CA	BOIB	28/12/2023
	Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida Domiciliaria de Basuras, Limpieza de Playas, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Recogida Selectiva, Puntos Verdes, Deixalleries, Puntos Limpios y Plantas de Reciclaje.	AC	BOIB	28/12/2023
	Tintorerías y Lavanderías.	CC	BOIB	28/12/2023
Jaén	Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros.	CC	BOP	22/12/2023
Las Palmas	Construcción.	CA	BOP	10/01/2024
León	Edificación y Obras Públicas.	CA	BOP	20/12/2023
Lugo	Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento.	CC	BOP	27/12/2023
	Edificación y Obras Públicas.	CC	BOP	27/12/2023
	Materiales y Prefabricados de la Construcción.	CC	BOP	27/12/2023
	Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento.	RS	BOP	15/01/2024
	Edificación y Obras Públicas.	RS	BOP	15/01/2024
	Materiales y Prefabricados de la Construcción.	RS	BOP	15/01/2024
Madrid	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOCM	21/12/2023
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOCM	21/12/2023
	Madera.	CA	BOCM	21/12/2023
	Construcción y Obras Públicas.	CE	BOCM	27/12/2023
	Construcción y Obras Públicas.	CE	BOCM	30/12/2023
Málaga	Automoción.	CA	BOP	2/01/2024

	Comercio en General.	CE	BOP	2/01/2024
Murcia	Construcción y Obras Públicas.	CA	BORM	29/12/2023
	Detallistas, Supermercados y Autoservicios de Alimentación.	CE	BOCM	5/01/2024
	Derivados del cemento.	CA	BOCM	9/01/2024
Ourense	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	5/01/2024
País Vasco	Empresas de Colectividades en Comedores Escolares de Gestión Directa Dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	21/12/2023
	Empresas Concesionarias del servicio de Limpieza de Osakidetza.	RS	BOPV	8/01/2024
	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	15/01/2024
Palencia	Comercio del Metal.	AC	BOP	20/12/2023
	Servicios Sanitarios y Sociosanitarios Privados.	CC	BOP	2/01/2024
	Derivados del cemento.	CC	BOP	12/01/2024
Pontevedra	Derivados del cemento.	CC	BOP	3/01/2024
	Almacenistas de Madera.	CA	BOP	3/01/2024
	Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines.	CA	BOP	3/01/2024
	Rematantes y Aserraderos de Madera.	CA	BOP	3/01/2024
	Construcción.	CC	BOP	4/01/2024
Sevilla	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	5/01/2024
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	5/01/2024
	Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina.	CC	BOP	10/01/2024
Soria	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP	18/12/2023
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	18/12/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	18/12/2023
	Serrerías.	CC	BOP	3/01/2024
Tarragona	Construcción.	CC	BOP	21/12/2023
Teruel	Comercio.	CC	BOP	21/12/2023
	Industria siderometalúrgica.	CA	BOP	26/12/2023
Valencia	Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales.	CA	BOP	26/12/2023
	Transporte de Viajeros por Carretera.	AC	BOP	26/12/2023
Zamora	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	18/12/2023
	Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento.	CA	BOP	27/12/2023
	Industria de la Madera.	CA	BOP	27/12/2023
	Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento.	AC	BOP	2/01/2024
Zaragoza	Almacenistas de la Madera, Importadores de Madera, Chapas y Tableros.	CA	BOP	18/12/2023
	Industrias de la Madera.	CA	BOP	18/12/2023
	Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.	CC	BOP	23/12/2023
	Comercio del Mueble.	CC	BOP	15/01/2024

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