



NOVIEMBRE 2013

# APUNTES DE ACTUALIDAD LABORAL

## SUMARIO

1. LEY DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES.
2. MUJER EMBARAZADA, BAJA POR NO SUPERACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA.
3. CAMBIO UNILATERAL EN EL SISTEMA DE PAGO DE DIETAS.
4. CONTROL DEL EMAIL CORPORATIVO DE LOS TRABAJADORES.
5. CONVENIOS COLECTIVOS.



## 1. LEY DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES.

Finalmente, la Ley 14/2013 de apoyo al emprendedor y su internacionalización fue publicada definitivamente en el BOE del 28 de septiembre, en vigor –con excepciones- al día siguiente de su publicación.

Esta norma tiene por objeto, según el redactado del artículo 1, “apoyar al emprendedor y la actividad empresarial, favorecer su desarrollo, crecimiento e internacionalización y fomentar la cultura emprendedora y un entorno favorable a la actividad económica, tanto en los momentos iniciales a comenzar la actividad, como en su posterior desarrollo, crecimiento e internacionalización.”

Para conseguir este objetivo, se incorporan medidas fiscales y de Seguridad Social para apoyar al emprendedor, medidas para apoyar su financiación, medidas para apoyar el crecimiento empresarial y medidas destinadas a la internacionalización.

### **APOYOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS EMPRENDEDORES**

#### **Cotización aplicable a los trabajadores incluidos en el RETA en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50%**

Los trabajadores que causen alta por primera vez en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) y con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad a partir de la entrada en vigor de esta norma, podrán elegir como base de cotización en ese momento, la comprendida entre el 50% de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante los primeros 18 meses, y el 75% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen Especial.

En los supuestos de trabajadores en situación de pluriactividad en que la actividad laboral por cuenta ajena lo fuera a tiempo parcial con una jornada a partir del 50% de la correspondiente a la de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable, se podrá elegir en el momento del alta, como base de cotización la comprendida entre el 75 % de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante los primeros 18 meses, y el 85% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen Especial.

La aplicación de esta medida será incompatible con cualquier otra bonificación o reducción establecida como medida de fomento del empleo autónomo, así como con el derecho que



asiste a los trabajadores autónomos que, por su trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen, respecto de las contingencias comunes, en régimen de pluriactividad y lo hagan en el año 2013, por cuantía igual o superior a 11.633,68 euros a la devolución del 50% del exceso de aquella cantidad con el tope del 50 % de las cuotas ingresadas en el RETA, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.

### **Reducciones a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos de 30 años o más**

Se establece la posibilidad de que los autónomos que tengan 30 o más años de edad y que causen alta inicial en el RETA o que no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, se apliquen las siguientes reducciones sobre la cuota por contingencias comunes siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 18 meses, según la siguiente escala:

- a) 80 % de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
- b) 50 % durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- c) 30 % de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra b).

Este incentivo no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena ni a los autónomos menores de 30 años, o de 35 en el caso de mujeres, que se beneficien de las reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social reguladas por la Disposición Adicional 35ª de la LGSS.

En cambio, sí es aplicable, siempre que reúnan los requisitos, a los socios de sociedades cooperativas, miembros de comunidades de bienes, socios de sociedad civil, socios de sociedades regulares colectivas y los socios colectivos de compañías comanditarias, no así a los socios de sociedades de capital. Esta última exclusión no consta en estos términos en la Ley, surge de la interpretación que a este respecto se contiene en la Instrucción de la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones, de fecha 31 de julio de 2013.

### **Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia**

Se establece una nueva graduación de la cuantía de las reducciones y bonificaciones por tramos temporales y su aumento en el primero de los tramos para los discapacitados en grado igual o superior al 33% que causen alta inicial en el RETA. Se mantiene inalterada la



duración, la cuota sobre la que procederá aplicar las reducciones y bonificaciones y su forma de cálculo (sobre la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la IT).

Se aplicarán las siguientes reducciones y bonificaciones:

- a) Reducción equivalente al 80 % de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta. Esta reducción no resultará de aplicación para el autónomo con discapacidad que emplee a trabajadores por cuenta ajena.
- b) Bonificación equivalente al 50 % de la cuota durante los 54 meses siguientes.

Estas reducciones y bonificaciones también serán de aplicación para los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando cumplan los requisitos reglamentarios.

### **Actividad desarrollada en clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro**

Mediante la Disposición Adicional 16ª de la norma analizada, se establece que, en el plazo de cuatro meses desde su aprobación, el Gobierno procederá a realizar un estudio de la naturaleza de la relación jurídica y, en su caso, encuadramiento en el campo de aplicación de la Seguridad Social de la actividad desarrollada en clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro que pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida.

### **APOYO AL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE PROYECTOS EMPRESARIALES**

De entre las medidas aprobadas para simplificar las cargas administrativas, a nivel laboral, destacamos las siguientes:

#### **Prevención de riesgos laborales en las PYMES**

Se amplían los supuestos en que las PYMES podrán asumir directamente la prevención de riesgos laborales, en caso de empresarios con un único centro de trabajo y hasta 25 trabajadores. Para asumir directamente la prevención, el empresario debe desarrollar de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y debe tener la formación necesaria.

También, se añade a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, una disposición adicional en la que se establece que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades



Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta 25 trabajadores. Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.

### **Libro de Visitas electrónico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Se elimina la obligación de que las empresas tengan, en cada centro de trabajo, un libro de visitas a disposición de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En su lugar, será la Inspección de Trabajo la que se encargue de mantener esa información a partir del libro electrónico de visitas que desarrolle la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pondrá a disposición de las empresas, de oficio y sin necesidad de solicitud de alta, un Libro de Visitas electrónico por cada uno de sus centros de trabajo, en el que los funcionarios actuantes, con ocasión de cada visita a los centros de trabajo o comprobación por comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas que realicen, extenderán diligencia sobre tal actuación.

Mediante Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se determinarán los hechos y actos que deban incorporarse al Libro de Visitas electrónico, así como los obligados, la forma de remisión a los mismos y los sistemas de verificación electrónica de su integridad. Asimismo, se establecerán los supuestos excepcionados de llevar Libro de Visitas electrónico, el medio sustitutivo al mismo y el régimen transitorio de aplicación de esta medida.

### **EMBARGO DE LA VIVIENDA HABITUAL POR DEUDAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL**

Se modifica el apartado 5 del artículo 10 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, con el objetivo de facilitar una segunda oportunidad a los autónomos afectados por un procedimiento administrativo de ejecución de deudas, consistente en la ampliación, de uno a dos años, del plazo que debe mediar entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación, cuando afecte a la residencia habitual de un autónomo.

Así, a efectos de la satisfacción y cobro de las deudas de naturaleza tributaria y cualquier tipo de deuda que sea objeto de la gestión recaudatoria en el ámbito del Sistema de la



Seguridad Social, embargado administrativamente un bien inmueble, si el trabajador autónomo acreditara fehacientemente que se trata de una vivienda que constituye su residencia habitual, la ejecución del embargo quedará condicionada, en primer lugar, a que no resulten conocidos otros bienes del deudor suficientes susceptibles de realización inmediata en el procedimiento ejecutivo, y en segundo lugar, a que entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación medie el plazo mínimo.

## **2. MUJER EMBARAZADA, BAJA POR NO SUPERACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA.**

El pleno del Tribunal Constitucional (TC), mediante sentencia del pasado 10 de octubre, ha resuelto que la prohibición de despedir a una mujer desde el inicio del embarazo hasta que da a luz, establecida en el Estatuto de los Trabajadores (ET) desde 2007, no es aplicable si ésta se encuentra dentro del período de prueba establecido por contrato.

Así lo indica en una sentencia a partir de la demanda de una trabajadora que habiendo sido contratada por un periodo de seis meses, con dos meses de prueba, fue descartada finalmente por la empresa al no cumplir los objetivos de ventas marcados. En el momento de la formalización del contrato, no consta que la empresa empleadora tuviera constancia del estado de la trabajadora. La trabajadora interpuso demanda contra la decisión extintiva, solicitando que se declarara su nulidad, por entender que la empresa había puesto fin a la relación laboral al saber que estaba embarazada.

El ET, mediante su artículo 55.5.b) establece que será nulo el despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de descanso por maternidad, aunque la empresa empleadora desconozca su estado. Sin embargo, el TC señala que este principio no puede extenderse en los casos de "desistimiento empresarial durante el periodo de prueba" ya que este supuesto de extinción de relación laboral tiene distinta naturaleza jurídica y regulación específica en el artículo 14 del ET.

El TC precisa que, evidentemente, el supuesto de desistimiento en período de prueba no puede quedar al margen de la protección que en general dispensa el artículo 14 de la Constitución, de la misma manera que tampoco podrían quedar excluidas las consecuencias de cualesquiera otras decisiones empresariales en las que se llegara a conculcar el derecho

fundamental a la no discriminación por razón de sexo, pero en cualquiera de estos casos el parámetro para juzgar la hipotética lesión del derecho fundamental habría de ser el genérico del ofrecimiento por la trabajadora de indicios de una actuación discriminatoria y la consiguiente inversión de la carga de la prueba, mediante la que el empresario acreditara, en su caso, la inexistencia de móvil discriminatorio en su actuación. De este modo, si el desistimiento en período de prueba se debiera al conocimiento empresarial del embarazo de la trabajadora, sin duda habría de calificarse tal desistimiento como nulo, por discriminatorio por razón de sexo.

En el caso enjuiciado de esta trabajadora, el tribunal acredita además que el mismo día en que se le comunicó la rescisión de su contrato por no superación del periodo de prueba, la empresa hizo lo propio con un compañero que había entrado a trabajar el mismo día que ella. Esta circunstancia, según la sentencia, "vendría a demostrar que la decisión extintiva fue completamente ajena a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales, al no tener por causa el estado de embarazo de la trabajadora demandante, que la empresa desconocía".

### **3. CAMBIO UNILATERAL EN EL SISTEMA DE PAGO DE DIETAS.**

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo (TS), dictada el pasado 22 de julio, resuelve un recurso de casación sobre la modificación de las condiciones del contrato, con respecto al pago de dietas, llevada a cabo por la empresa demandada, recurrente ante este tribunal, por si la misma merece o no el calificativo de sustancial y si el procedimiento seguido para acordarla era correcto, habida cuenta que no había existido acuerdo al respecto con la representación de los trabajadores.

La empresa decide sustituir el pago en metálico de las dietas por el sistema de una tarjeta electrónica. La tarjeta se activa exclusivamente en determinadas horas y si el trabajador no la utiliza en esas horas o utiliza un importe inferior al que tiene derecho lo pierde y no se acumula, mientras que con el pago de dietas el trabajador la percibe íntegra gaste o no su importe.

La cuestión que se plantea controversia es si la empresa puede adoptar este cambio unilateralmente, el TS en contra de la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 30 de marzo de 2012, considera que sí, lo que puede constituir un ahorro considerable para las empresas.



El TS fundamenta su decisión indicando que la sentencia recurrida de la Audiencia Nacional, aunque acierta cuando entiende que el Acuerdo no es un convenio estatutario, sino extraestatutario, yerra cuando entiende que, aunque hubo diálogo, la negociación no basta para modificar el sistema compensatorio del pago de dietas, sistema cuya modificación requiere la negociación y el acuerdo conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET) por tratarse de un concepto retributivo, aunque no salarial. Con ello olvida nuestra doctrina sobre los acuerdos extraestatutarios y que el mencionado artículo 41 da un tratamiento diferente en sus números 5 y 6 a las modificaciones contractuales colectivas, según vengan establecidas en convenios colectivos estatutarios o extraestatutarios. Para el primer supuesto debe seguirse el trámite del artículo 82.3 del ET y se requiere acuerdo, mientras que en el segundo la modificación la puede acordar el empresario, tras la negociación, aunque esta finalice sin acuerdo.

#### **4. CONTROL DEL EMAIL CORPORATIVO DE LOS TRABAJADORES.**

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, mediante sentencia del pasado 7 de octubre (recurso de amparo nº 2907/2011), ha denegado su amparo a un trabajador despedido que reclamó la nulidad del mismo argumentando que la empresa había vulnerado su intimidad y su derecho al secreto de las comunicaciones al intervenir su correo electrónico corporativo.

La empresa del trabajador le notificó su despido disciplinario por transgresión de la buena fe, en la que, entre otros hechos, le imputaba haber mantenido durante mucho tiempo una conducta de máxima deslealtad por haber proporcionado indebidamente información confidencial de la empresa a personal de otra entidad mercantil, sin haber pedido nunca autorización para ello y utilizando en dicha transmisión medios que eran propiedad de la empresa –en concreto, teléfono móvil y correo electrónico–. De manera específica, desde el correo electrónico de la empresa, el demandante había transmitido todos los datos relativos a la previsión de producción de dos años a esa otra entidad, incluyendo extremos especialmente sensibles de cuya importancia era conocedor, por lo que no debían transmitirse en ningún caso a nadie de fuera de la empresa.

Para el tribunal, el despido es válido, entre otras razones, porque se trataba de un correo electrónico corporativo. El convenio colectivo de aplicación en la compañía demandada (XV Convenio Colectivo de la Industria Química), fijaba lo siguiente: “El correo electrónico es de exclusivo uso profesional. No obstante lo anterior, los Representantes de los Trabajadores podrán hacer uso del mismo únicamente para comunicarse entre sí y con la Dirección de la empresa. Para cualquier otro uso ajeno a lo anteriormente expuesto, se requerirá el acuerdo previo con la Dirección de la Empresa”



En la sentencia se analiza si la conducta empresarial supuso la vulneración del derecho fundamental a la intimidad del trabajador demandante, llegando a la conclusión de que este derecho no ha sido vulnerado ya que en el caso analizado, no existía una expectativa razonable de privacidad o confidencialidad sobre el contenido de los correos electrónicos, ya que el contexto normativo permitía saber al trabajador que el correo electrónico propiedad de la empresa podía ser sometido a control empresarial. Tal contexto normativo estaría integrado por el poder de dirección del empresario regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en el propio convenio sectorial aplicable.

Así mismo, la sentencia considera lo siguiente: "La expresa prohibición convencional del uso extralaboral del correo electrónico y su consiguiente la limitación del empleo del correo electrónico a fines profesionales llevaba implícita la facultad de la empresa de controlar su utilización al objeto de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales".

El Tribunal también valora si el acceso por la empresa al contenido de los correos electrónicos del trabajador registrados en el ordenador de la entidad, ha comportado una vulneración de su derecho a la intimidad reconocido constitucionalmente. En este caso, tampoco aprecia lesión del derecho a la intimidad. Sobre esta cuestión, vuelve a cobrar protagonismo el carácter previsible del control empresarial, pues se trata de un elemento que marca la diferencia entre el presente caso y otros en los que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos sí ha detectado vulneración del derecho a la intimidad.

Finalmente, el Tribunal Constitucional, aplicando doctrina judicial consolidada, rechaza que el acceso de la empresa al contenido de los correos electrónicos fuera una medida desproporcionada y considera que la medida de control empresarial sobre los correos electrónicos reunía las exigencias requeridas por el juicio de proporcionalidad, por los siguientes motivos:

- 1º. Se trataba de una medida justificada, puesto que, conforme consta en la sentencia de instancia, su práctica se fundó en la existencia de sospechas de un comportamiento irregular del trabajador.
- 2º. Era idónea para la finalidad pretendida por la empresa, consistente en verificar si el trabajador estaba revelando a terceros de datos empresariales de reserva obligada; al objeto de adoptar las medidas disciplinarias correspondientes.

- 3º. Podía considerarse necesaria, dado que, como instrumento de transmisión de dicha información confidencial, el contenido o texto de los correos electrónicos serviría de prueba de la citada irregularidad ante la eventual impugnación judicial de la sanción empresarial.
- 4º. Se llevó a cabo mediante la intervención de un perito informático y un notario.
- 5º. Ninguno de los aportados por la empresa en el proceso de despido contienen aspectos específicos de la vida personal y familiar del trabajador, sino únicamente información relativa a la actividad empresarial, cuya remisión a terceros, conforme a la sentencia recurrida, implicaba una transgresión de la buena fe contractual.

## 5. CONVENIOS COLECTIVOS.

### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE SEPTIEMBRE Y EL 15 DE OCTUBRE DE 2013.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Centros de asistencia y educación infantil.	RS	BOE 23/09/2013
Centros de jardinería.	CC	BOE 23/09/2013
Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.	CC	BOE 23/09/2013
Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.	RS	BOE 23/09/2013
Saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.	CE	BOE 23/09/2013
Estaciones de servicio.	CC	BOE 3/10/2013
Industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho.	CC	BOE 3/10/2013
Prensa diaria.	CC	BOE 3/10/2013
Centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos	CC	BOE 4/10/2013
Oficinas de farmacia.	AC	BOE 5/10/2013
Autoescuelas.	CC	BOE 9/10/2013

Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar.	CC	BOE	10/10/2013
Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	AC	BOE	11/10/2013
Establecimientos financieros de crédito.	CC	BOE	11/10/2013
Gestorías Administrativas.	RS	BOE	11/10/2013
Industria azucarera.	CC	BOE	15/10/2013

**CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE SEPTIEMBRE Y EL 15 DE OCTUBRE DE 2013.**

Territorio	Ámbito funcional	Tip o	Boletín
A Coruña	Elaboración e instalación de piedra y mármol.	CC	BOP 11/10/2013
	Mayoristas de frutas varias, hortalizas y plátanos.	RS	BOP 11/10/2013
Álava	Actividad agropecuaria.	CC	BOTHA23/09/2013
	Industria y comercio del vino.	CC	BOTHA 2/10/2013
	Industrias y comercio de panaderías.	CC	BOTHA 4/10/2013
Albacete	Transportes en general.	CE	BOP 9/10/2013
Andalucía	Aparcamientos y garajes.	RS	BOJA 8/10/2013
Ávila	Industria de carpintería y ebanistería.	PR	BOP 3/10/2013
	Rematantes y aserradores.	PR	BOP 3/10/2013
	Construcción y obras públicas.	AC	BOP 8/10/2013
Barcelona	Industrias de la madera.	RS	BOP 30/09/2013
Bizkaia	Confiterías y pastelerías artesanas.	PR	BOB 16/09/2013
	Panaderías.	PR	BOB 24/09/2013
	Piedra y mármol.	PR	BOB 8/10/2013
	Ayuda a domicilio.	PR	BOB 14/10/2013
Cantabria	Transporte de mercancías por carretera.	CE	BOC 23/09/2013
	Construcción y obras públicas.	RS	BOC 30/09/2013
	Empresas consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga.	CC	BOC 30/09/2013
Castilla y León	Grúas móviles autopropulsadas.	CC	BOCyL23/09/2013
	Sector de la pizarra.	AC	BOCyL 4/10/2013
Cataluña	Oficinas y despachos.	CE	DOGC 1/10/2013
	Peluquerías, centros de estética y belleza.	RS	DOGC14/10/2013
	Empresas de Inspección Técnica de Vehículos.	RS	DOGC15/10/2013
	Oficinas de Farmacia de las Provincias de Girona, Lleida y Tarragona.	CC	DOGC15/10/2013

Ceuta	Construcción y obras públicas.	RS	BOCCE24/09/2013
	Transporte de mercancías por carretera.	RS	BOCCE 1/10/2013
Ciudad Real	Comercio en general.	CE	BOP 26/09/2013
Comunidad Valenciana	Sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.	CC	DOCV17/09/2013
	Pirotecnia.	CC	DOCV27/09/2013
	Aceites y sus derivados.	RS	DOCV30/09/2013
	Importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos.	RS	DOCV 4/10/2013
Córdoba	Pompas fúnebres.	CC	BOP 19/09/2013
Gipuzkoa	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOG 23/09/2013
	Transporte de viajeros por carretera.	CE	BOG 4/10/2013
	Aparcamiento y ordenanza del tráfico (OTA).	CC	BOG 7/10/2013
	Mayoristas de frutas y productos hortícolas.	AC	BOG 7/10/2013
Girona	Comercio en general.	RS	BOP 15/10/2013
Granada	Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata.	CC	BOP 3/10/2013
Huelva	Industrias de transportes por carretera.	CE	BOP 20/09/2013
	Oficinas y despachos.	CC	BOP 8/10/2013
	Comercio de alimentación.	CC	BOP 15/10/2013
Huesca	Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería, de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal.	CC	BOP 19/09/2013
	Industrias vinícolas, alcohólicas, sidreras, cerveceras y para el comercio.	CC	BOP 9/10/2013
Illes Balears	Derivados del cemento.	RS	BOIB 21/09/2013
La Rioja	Tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa.	PR	BOR 2/10/2013
	Hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas de huéspedes.	CC	BOR 14/10/2013
Las Palmas	Transporte de mercancías por carretera.	PR	BOP 27/09/2013
	Construcción.	CA	BOP 11/10/2013
	Empaquetado de tomates.	CC	BOP 11/10/2013
	Hostelería.	CE	BOP 11/10/2013
	Industria de la Siderometalurgia.	RS	BOP 11/10/2013

Lleida	Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas.	PR	BOP	23/09/2013
	Madera y corcho.	CC	BOP	8/10/2013
Madrid	Construcción y obras públicas.	CC	BOCM17/09/2013	
	Transporte regular permanente de uso general urbano o interurbanos.	CC	BOCM17/09/2013	
	Confección de peletería fina.	RS	BOCM	4/10/2013
	Limpieza pública viaria de Madrid capital.	AC	BOCM	8/10/2013
Melilla	Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general.	ES	BOME	4/10/2013
Navarra	Industrias siderometalúrgicas.	CC	BON	16/09/2013
	Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos.	PR	BON	17/09/2013
	Riegos.	CC	BON	25/09/2013
Pontevedra	Mármoles y piedras.	AC	BOP	24/09/2013
	Industrias y despachos de panificación, confiterías, pastelerías, reposterías y platos cocinados.	CC	BOP	8/10/2013
Segovia	Derivados del cemento.	CC	BOP	9/10/2013
Sevilla	Faenas agrícolas, forestales y ganaderas.	CC	BOP	20/09/2013
	Comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios.	CC	BOP	21/09/2013
	Industrias de tintorería, lavanderías de uso doméstico, limpieza y planchado de ropas.	CC	BOP	24/09/2013
Tarragona	Industrias de captación, elevación, depuración, tratamiento y distribución de aguas.	AC	BOP	28/09/2013
	Industrias vinícolas.	CC	BOP	28/09/2013
	Comercio al menor de ópticas.	CC	BOP	1/10/2013
	Comercio de materiales de construcción y electricidad.	PR	BOP	1/10/2013
	Distribuidores de GLP.	PR	BOP	1/10/2013
Teruel	Comercio.	CC	BOP	10/10/2013
Toledo	Comercio en general.	RS	BOP	21/09/2013
Valencia	Almacenistas e importadores de madera.	RS	BOP	16/09/2013
	Industrias de chapas y tableros.	RS	BOP	16/09/2013
Valladolid	Industrias de la madera.	RS	BOP	27/09/2013
Zaragoza	Agropecuario.	CE	BOP	24/09/2013
	Industrias de la madera.	RS	BOP	26/09/2013



**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**