



ABRIL 2014

# APUNTES DE ACTUALIDAD LABORAL

## SUMARIO

1. **PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.**
2. **SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**
3. **FICHERO CRA, UNA NUEVA OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN.**
4. **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO: LÍMITES A LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**
5. **CONVENIOS COLECTIVOS.**



## **1. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.**

El pasado 1 de marzo se publicó en el BOE la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Esta ley es el resultado de la tramitación parlamentaria del Real Decreto 11/2013, 2 de agosto, del que ya informamos en nuestro boletín del pasado mes de septiembre.

La redacción de la Ley 1/2014 no presenta, con respecto a la normativa aprobada por el Real Decreto 11/2013, modificaciones destacables, salvo los comentarios realizados a continuación, por lo que recomendamos la revisión del análisis publicado en nuestro boletín.

Se ha incluido una nueva disposición adicional, tras la Propuesta de Recomendación del Consejo de la Unión Europea, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil que elaborará y presentará el plan para su implementación ante las instancias europeas antes de finalizar 2013 y, en el mismo plazo, realizará la distribución territorial de los fondos previstos para España en la Iniciativa de Empleo Juvenil conforme a los datos de desempleo juvenil en cada una de las comunidades autónomas.

A tal efecto, pondrá en marcha en coordinación con las comunidades autónomas, un Programa Operativo de Empleo Juvenil en el marco de la gestión del Fondo Social Europeo en el próximo período de programación 2014-2020 que sirva para canalizar los recursos procedentes de la Unión Europea destinados a posibilitar que todos los jóvenes de hasta 25 años reciban, de forma adecuada a su perfil y en el plazo recogido en la recomendación del Consejo, una oferta de empleo, educación continua, formación o período de prácticas, tras quedar desempleados o haber terminado la educación formal. Dicho programa responderá a las distintas realidades sociales territoriales existentes.

Sobre esta cuestión, el Ministerio de Empleo ha informado que de manera inminente está prevista la materialización de las transformaciones necesarias para su correcta aplicación en todo el territorio, tales como el desarrollo del procedimiento administrativo de aplicación, los desarrollos normativos necesarios para la puesta en marcha de las medidas contenidas en el catálogo, la adaptación de los servicios públicos de empleo, los acuerdos para el intercambio de información y consulta de sistemas de información y la puesta en funcionamiento del sistema de información y la base de datos.

## **2. SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

El pasado 24 de febrero, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) emitió sentencia estimando la demanda de conflicto colectivo, promovida por los sindicatos CCOO y UGT, anulando la modificación sustancial impuesta por la empresa consistente en una reducción salarial de carácter colectivo aplicable a empleados de distintos centros de trabajo y con diferentes porcentajes de reducción salarial, nunca superiores al 20%.

En el período de consultas iniciado entre la empresa y los trabajadores, la comisión negociadora que representaba a los trabajadores no debatió la concurrencia de las causas económicas y productivas esgrimidas por la empresa. En cambio, los representantes de los trabajadores manifestaron su oposición a la medida y reprocharon a la empresa el trato desigual entre unos y otros trabajadores, puesto que desconocen por qué se aplica la reducción a unos trabajadores y a otros no. La respuesta que recibieron por parte de la empresa fue que los trabajadores no afectados por esta medida percibían retribuciones de mercado.

Tras la finalización del período de consultas, en el que no se llega a ningún acuerdo, la empresa aplica la medida. Los demandantes denunciaron que la empresa demandada incumplió las reglas de buena fe, exigidas por el artículo 41.4 del ET, porque no aportó la documentación requerida por la representación legal de los trabajadores y, así mismo, también denunciaron que la empresa redujo arbitrariamente los salarios, por cuanto lo hizo nominativamente en base a una supuesta inadecuación a las condiciones de mercado, negándose a entregar la información requerida reiteradamente sobre por qué se incluían a unos trabajadores y no se incluían a otros, así como las razones por las que se aplicaban unos porcentajes reductivos diferenciados a unos y a otros, recibándose siempre la misma respuesta: la adecuación o la inadecuación a las condiciones de mercado.

Aunque, tal y como se expone en la sentencia, el mencionado artículo 41.4 del ET no exige ningún tipo de documentación para acreditar la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a las empresas, no es menos cierto que el período de consultas, contemplado en el mismo, constituye una manifestación propia de la negociación colectiva, que deberá respetar obligatoriamente las exigencias del artículo 64.1 de la misma norma, por lo que las empresas deberán aportar la documentación precisa para que los trabajadores tengan conocimiento de la modificación propuesta y puedan proceder a su examen, como presupuesto constitutivo para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines.



Para la AN, la entrega tardía de las cuentas anuales auditadas de 2012 y la no aportación de las cuentas anuales de 2013 es lo que justifica que los representantes de los trabajadores no debatieran sobre la concurrencia de causas económicas y productivas, por la sencilla razón de que carecían de la información necesaria para tener cabal conocimiento de la situación de la empresa.

También se indica en la sentencia que el estudio de mercado, realizado por la empresa, según el cual los salarios de parte de la plantilla no eran acordes con la media del mercado, se hizo con posterioridad a la conclusión del período de consultas, como prueba "ad hoc" para este litigio, ya que en la memoria/informe técnico no se contienen elementos de juicio suficientes para comparar las retribuciones de la empresa con la media de las empresas de su competencia, que es el dato relevante, si se quieren reducir salarios, porque sus importes obligan a la empresa a responder a los requerimientos de la demanda en peores condiciones que sus competidores. Puesto que en el informe pericial, practicado durante el juicio, tampoco se contiene una comparativa visible con las retribuciones de las empresas de la competencia, la Sala concluye que la selección de trabajadores afectados se hizo arbitrariamente, impidiendo a los representantes de los trabajadores negociar solventemente durante el período de consultas.

### **3. FICHERO CRA, UNA NUEVA OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN.**

Mediante la Disposición Final Tercera del Real Decreto-ley 16/2013, comentado en nuestro boletín del pasado mes de enero, se modificó el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), estableciéndose, entre otras medidas, la obligación de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social.

Esta comunicación se realizará a través de un nuevo fichero CRA (Conceptos Retributivos Abonados) que cada empresa enviará por cada una de sus cuentas patronales. Por cada trabajador se deberán desglosar los siguientes datos:

- Concepto retributivo (código según tabla T-84).
- Indicador de cotización Incluido / Excluido de la base de cotización.
- Importe.

Esta información se remitirá a la TGSS mensualmente, informando sobre los diferentes conceptos abonados a los trabajadores, con independencia de que éstos coticen o no, y sus



importes.

La estructura resumida que deberán tener los ficheros CRA enviados, será la siguiente:

**DDE Datos de Empresa.** Contendrá:

- Régimen
- Cuenta patronal
- Período de liquidación

**TBR Datos de Trabajador.** Identificará a cada uno de los trabajadores incluidos mediante su número de afiliación a la Seguridad Social.

**CRE Conceptos Retributivos.** Informará a la TGSS de los conceptos abonados al trabajador, distinguiendo si los mismos cotizan o no.

#### 4. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO: LÍMITES A LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 27 de enero, ha desestimado el recurso de casación para la unificación de la doctrina presentado por los sindicatos y ha rechazado la declaración de nulidad o improcedencia de la modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo referida a las "comisiones" de venta.

La sentencia en cuestión, analiza la decisión del grupo empresarial demandado de modificar el sistema de remuneración variable existente en el mismo. Hasta ese momento, determinadas categorías profesionales percibían un concepto salarial denominado "comisiones" que dependía, directamente, de la venta diaria realizada directamente por el empleado y que se obtenía desde la primera venta de cualquiera de las prendas y productos comercializados en cada una de las tiendas del grupo, sin que hasta la fecha dicha percepción hubiera dependido de la situación y resultados de cada tienda en concreto.

La intención de la empresa, motivada por causas económicas, era que dicha retribución quede vinculada a los resultados del Grupo con el fin de garantizar la viabilidad de éste y asegurar así una mejor productividad de cada empleado. Se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, concretamente, una modificación del sistema de



retribución variable, vinculándolo no a los resultados de cada trabajador sino a los del conjunto de cada tienda siempre y cuando se cumplieran los presupuestos fijados por la cadena con respecto a los del ejercicio anterior.

Tras la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que desestimó la demanda interpuesta por los sindicatos contra el grupo empresarial, se interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo. Los sindicatos demandantes argumentan su denuncia en que “dada la precaria situación de las ventas en el comercio textil el umbral fijado por la empresa para percibir comisiones, es inalcanzable y contraria a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y buena fe, dejando al arbitrio de una de la partes -la empresa- el cumplimiento efectivo de la obligación”.

La respuesta del tribunal parte de la redacción del artículo 41 del ET, poniendo de manifiesto que la reforma laboral de 2012 afecta a tres cuestiones fundamentales para el caso analizado:

- a) El ámbito de las modificaciones.
- b) El contorno de las causas.
- c) La instrumentalidad de las primeras -modificaciones- sobre las segundas -causas-.

Menciona la sentencia, a continuación, que el salario puede modificarse a la baja en las cuantías que supongan una mejora sobre lo fijado en el convenio colectivo estatutario. La sentencia prosigue su argumentación, indicando que con la normativa actual no es preciso que las modificaciones tengan el objetivo acreditado de prevenir una evolución negativa o mejorar la situación y perspectivas de la empresa, sino que basta con que las medidas estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica.

Continúa el texto de la sentencia interpretando que con la reforma de 2012, el legislador pretendía potenciar la libertad de empresa y el “*ius variandi*” empresarial, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las razones y las modificaciones guarden relación con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Entiende la Sala que aunque no le corresponda hacer juicios de oportunidad, a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también la razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de apreciar -si concurriese- la posible vulneración de derechos fundamentales.



Prosigue la sentencia indicando que la razonabilidad no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella, sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo, excluyendo en todo caso que a través de la degradación de las condiciones de trabajo pueda llegarse, incluso, a lo que se ha llamado «dumping» social, habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad, tampoco puede ser admisible en todos los supuestos.

En el caso analizado, una caída de las ventas en torno al 30 % tanto para todo el sector minorista textil como para el grupo empresarial demandado, parece innegable que constituye causa legal que puede justificar la modificación de condiciones consistente en fijar un suelo mínimo para percibir la comisión por ventas fijada extra convenio, en tanto que con tal medida se puede promover el incremento de la productividad y de la competitividad. La cuestión radica en determinar si la medida acordada por la empresa se justifica también en términos del juicio de razonable idoneidad.

Se vuelve a reiterar que no corresponde a los Tribunales fijar la medida “idónea” de la modificación ni censurar su “oportunidad” en términos de gestión empresarial, pero tampoco pueden hacer dejación de su obligado deber de enjuiciar la racional adecuación de la misma.

Por ello y teniendo en cuenta el dato cierto de la caída de las ventas para todo el sector textil, entiende la Sala que la decisión adoptada se justifica en términos de razonable idoneidad. Por este mismo motivo sería rechazable por ser contraria a derecho la modificación que no ofrezca adecuada racionalidad, tanto por inadecuación a los fines que se pretenden conseguir, cuanto por inalcanzable o por patente desproporción entre el objetivo que se persigue y los sacrificios que para los trabajadores comporta.

Lo importante, por tanto, de la sentencia es que se debe valorar cada situación concreta en que se encuentre la empresa, para examinarse si se dan los principios de razonabilidad e idoneidad.

Aunque en este caso se dé la razón a la empresa por las razones expuestas, los fundamentos de derecho de la sentencia finalizan indicando que no serán aceptables medidas que pudiera adoptar la dirección empresarial de manera unilateral como, por ejemplo, modificar los mínimos de ventas necesarios para devengar comisiones. Advierte, finalmente, que cualquier futura modificación adoptada por el grupo empresarial deberá ser evaluada con arreglo a los cánones generales de respeto a los principios de razonabilidad e idoneidad de acuerdo a lo expuesto en la misma.

## 5. CONVENIOS COLECTIVOS.

### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE FEBRERO Y EL 15 DE MARZO DE 2014.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Contratas ferroviarias.	CC	BOE 24/02/2014
Gestorías administrativas.	CC	BOE 24/02/2014
Sector cementero.	AC	BOE 24/02/2014
Estaciones de servicio.	RS	BOE 28/02/2014
Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.	RS	BOE 3/03/2014
Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias.	RS	BOE 6/03/2014
Materias concretas y cobertura de vacíos del sector del cemento.	AC	BOE 7/03/2014
Corcho.	RS	BOE 8/03/2014
Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.	RS	BOE 8/03/2014
Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	CE	BOE 11/03/2014
Centros de jardinería.	RS	BOE 14/03/2014
Hostelería.	AC	BOE 14/03/2014
Industria de producción audiovisual (Técnicos).	RS	BOE 14/03/2014
Naturopatía y Profesionales Naturópatas.	SE	BOE 14/03/2014

### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE FEBRERO Y EL 15 DE MARZO DE 2014.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Comercio vario.	CC	BOP 18/02/2014
	Industrias de carpintería y ebanistería.	CA	BOP 6/03/2014
	Industrias de rematantes, aserraderos y almacenistas de madera.	CA	BOP 6/03/2014
Álava	Comercio de alimentación.	CC	BOTHA21/02/2014
	Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte.	CC	BOTHA24/02/2014
Alicante	Industrias de hormas, tacones, pisos, plantas y cuñas	CE	BOP 18/02/2014

	de plástico.			
	Comercio de curtidos y artículos para el calzado.	RS	BOP	19/02/2014
	Mármoles, piedras y granitos.	CA	BOP	25/02/2014
	Comercio de almacenistas de materiales de construcción y saneamiento.	RS	BOP	5/03/2014
	Establecimientos de hospitalización.	RS	BOP	5/03/2014
	Industrias de manipulación y exportación de frutos secos.	RS	BOP	5/03/2014
	Comercio de minoristas, mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería, artículos de piel y viaje.	CE	BOP	10/03/2014
Andalucía	Auto-Taxi.	CC	BOJA	3/03/2014
	Aparcamientos y garajes.	CE	BOJA	5/03/2014
Aragón	Monitores de comedores escolares públicos.	AC	BOA	19/02/2014
Asturias	Grupo deportes.	RS	BOPA	25/02/2014
	Derivados del cemento.	CA	BOPA	3/03/2014
	Panadería.	CC	BOPA	13/03/2014
Ávila	Industrias de carpintería y ebanistería.	CC	BOP	28/02/2014
Badajoz	Comercio del calzado, piel y artículos de regalo.	AC	DOE	12/03/2014
Barcelona	Galletas.	RS	BOP	28/02/2014
	Industrias del aceite y sus derivados.	RS	BOP	28/02/2014
Bizkaia	Comercio en general.	RS	BOB	25/02/2014
	Transporte por carretera, grupos de tracción mecánica y agencias de transporte.	RS	BOB	25/02/2014
	Empresas estibadoras del puerto de Bilbao.	CC	BOB	27/02/2014
	Comercio de alimentación.	RS	BOB	7/03/2014
	Transporte por carretera, grupos de tracción mecánica y agencias de transporte.	CE	BOB	11/03/2014
Cáceres	Construcción y obras públicas.	CA	DOE	18/02/2014
Cádiz	Oficinas y despachos.	CC	BOP	21/02/2014
	Campo.	RS	BOP	24/02/2014
	Pequeña y mediana industria del metal.	RS	BOP	24/02/2014
	Piel-Marroquinería, artículos de viaje y afines.	RS	BOP	25/02/2014
	Empresas mayoristas y almacenistas de alimentación y bebidas.	RS	BOP	11/03/2014
Cantabria	Comercio almacenistas de coloniales.	RS	BOC	27/02/2014
	Empresas organizadoras del juego de bingo.	RS	BOC	5/03/2014
	Comercio del metal.	RS	BOC	12/03/2014
Castellón	Empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduanas.	RS	BOP	4/03/2014
	Pozos de riego agrícolas.	RS	BOP	13/03/2014

Castilla y León	Empleados de fincas urbanas.	RS	BOCyL 8/02/2014
Cataluña	Enfermos y accidentados en ambulancia.	CC	DOGC18/02/2014
	Actividades forestales.	RS	DOGC19/02/2014
	Enseñanza privada reglada no concertada.	AC	DOGC19/02/2014
	Masas congeladas.	PR	DOGC 7/03/2014
	Centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacidades de Cataluña.	PR	DOGC11/03/2014
	Cueros, repujados, marroquinería y similares.	RS	DOGC13/03/2014
	Oficinas y despachos.	RS	DOGC14/03/2014
Ciudad Real	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP 21/02/2014
	Siderometalurgia.	CC	BOP 10/03/2014
Comunidad Valenciana	Comercio minorista de Carnicería-Charcutería.	CC	DOCV25/02/2014
Córdoba	Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas.	RS	DOCV25/02/2014
	Pirotecnia.	RS	DOCV25/02/2014
	Arqueología.	RS	DOCV27/02/2014
Cuenca	Construcción y obras públicas.	CC	BOP 10/03/2014
	Campo.	CC	BOP 14/03/2014
Galicia	Transportes urbanos e interurbanos.	CC	BOP 5/03/2014
Gipuzkoa	Actores y actrices de teatro.	RS	DOGA25/02/2014
	Editoriales.	RS	DOGA 6/03/2014
	Pompas fúnebres.	RS	DOGA13/03/2014
Girona	Empresas transitarias.	RS	BOG 19/02/2014
	Industria de Panadería.	RS	BOG 28/02/2014
	Comercio en general.	RS	BOG 7/03/2014
	Fabricación de pasta, papel y cartón.	RS	BOG 7/03/2014
	Intervención social.	RS	BOG 13/03/2014
Guadalajara	Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.	CC	BOP 20/02/2014
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP 20/02/2014
	Almacenamiento, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras.	CC	BOP 26/02/2014
	Pastelería, confitería y bollería.	AC	BOP 12/03/2014
Huelva	Construcción y obras públicas.	CA	BOP 10/03/2014
	Oficinas y despachos.	CE	BOP 21/02/2014

	Transportes por carretera.	CC	BOP	21/02/2014
Illes Balears	Metal.	CC	BOIB	20/02/2014
	Metal.	CE	BOIB	13/03/2014
	Servicio de ayuda a domicilio.	CC	BOIB	13/03/2014
	Hornos y pastelerías.	CC	BOIB	15/03/2014
La Rioja	Restaurantes, cafeterías, cafés-bares, salas de fiesta, casinos, pubs y discotecas.	CE	BOR	17/02/2014
Las Palmas	Clínicas y centros de hospitalización privados.	CC	BOP	21/02/2014
	Comercio de ferretería, efectos navales, materiales eléctricos, electrodomésticos, joyería y platería, muebles metálicos y otros de la actividad comercial del metal.	CC	BOP	28/02/2014
	Comercio de importadores y vendedores de automóviles, camiones, motocicletas y sus accesorios, maquinaria industrial, agrícola, de oficina y de uso doméstico.	CC	BOP	28/02/2014
	Comercio de la pequeña y mediana empresa.	CC	BOP	28/02/2014
León	Transporte interurbano de viajeros.	CC	BOP	19/02/2014
Lugo	Transporte de mercancías por carretera.	RS	BOP	22/02/2014
	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP	22/02/2014
	Comercio de materiales de construcción y saneamiento.	RS	BOP	25/02/2014
	Edificación y obras públicas.	RS	BOP	25/02/2014
	Materiales y prefabricados de la construcción.	RS	BOP	25/02/2014
	Edificación y obras públicas.	CE	BOP	15/03/2014
Madrid	Residencias y centros de día para personas mayores.	AC	BOCM22/02/2014	
	Construcción y obras públicas.	CA	BOCM 1/03/2014	
	Depuración de aguas residuales y cauces fluviales.	RS	BOCM 8/03/2014	
	Transitarios.	RS	BOCM 8/03/2014	
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOCM11/03/2014	
Melilla	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOME 7/03/2014	
Murcia	Oficinas de Colegios Profesionales.	CC	BORM 7/03/2014	
Navarra	Industria textil.	CC	BON	18/02/2014
	Comercio de la madera y corcho.	PR	BON	20/02/2014
	Comercio de alimentación.	CC	BON	6/03/2014
	Peluquerías.	CE	BON	6/03/2014
Ourense	Construcción.	CC	BOP	19/02/2014
	Transportes de mercancías por carretera.	CC	BOP	13/03/2014
Palencia	Industria de la madera.	CA	BOP	14/03/2014



Pontevedra	Industrias vinícolas o bodegas, comercio del vino, licoreras y viticultura.	CE	BOP	21/02/2014
	Almacenistas de madera.	CA	BOP	13/03/2014
	Carpintería de Ribera.	CA	BOP	14/03/2014
Segovia	Madera.	CA	BOP	14/03/2014
Sevilla	Madera correspondientes a taller de carpintería, almacén de madera, tapicería y cestería, moldurería, talla, torno y modelaje, ebanistería y muebles curvados.	RS	BOP	8/03/2014
Tarragona	Comercio textil.	PR	BOP	27/02/2014
	Industrias siderometalúrgicas.	RS	BOP	3/03/2014
Teruel	Madera.	RS	BOP	25/02/2014
	Construcción.	RS	BOP	7/03/2014
Toledo	Construcción y obras públicas.	CE	BOP	27/02/2014
	Construcción y obras públicas.	CE	BOP	14/03/2014
Valencia	Limpieza de edificios y locales.	CE	BOP	25/02/2014
	Garajes, aparcamientos, servicios de lavado y engrase y autoestaciones.	RS	BOP	26/02/2014
	Canteros, marmolistas y granitos naturales.	RS	BOP	7/03/2014
Valladolid	Peluquerías y salones de belleza.	RS	BOP	25/02/2014
	Industria y comercio de la vid.	RS	BOP	28/02/2014
	Oficinas y despachos.	RS	BOP	28/02/2014
	Transporte de mercancías por carretera.	AC	BOP	1/03/2014
Zamora	Captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas.	RS	BOP	12/03/2014
Zaragoza	Transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística.	CC	BOP	22/02/2014
	Garajes, aparcamientos, estaciones de lavado, engrase y autoestaciones.	CC	BOP	28/02/2014
	Transporte de viajeros por carretera.	RS	BOP	28/02/2014

**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**