



MAYO 2014

APUNTES DE ACTUALIDAD LABORAL

SUMARIO

1. NOTIFICACIONES POR APLAZAMIENTO DE PAGO DE LAS DEUDAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.
2. CONTENIDO DE LA CARTA DE DESPIDO.
3. REINTEGRO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO TRAS READMISIÓN DE UN TRABAJADOR.
4. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES: CONSECUENCIAS.
5. CONVENIOS COLECTIVOS.

1. NOTIFICACIONES POR APLAZAMIENTO DE PAGO DE LAS DEUDAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Resolución de 27 de marzo de 2014, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, ha establecido que desde el pasado 11 de abril todos los actos del procedimiento administrativo de aplazamiento del pago de deudas con la Seguridad Social emitidos por la Tesorería General de Seguridad Social (TGSS), dirigidos a los sujetos responsables a los que se refiere el artículo 3.2 de la Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Seguridad Social, una vez que queden inicialmente obligados, así como a las personas, físicas o jurídicas, o entes sin personalidad jurídica que opten por esa forma de notificación y a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, se notificarán o comunicarán a través del sistema de notificación electrónica, mediante comparecencia en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

2. CONTENIDO DE LA CARTA DE DESPIDO.

La Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha, mediante sentencia del pasado 1 de abril, analiza la cuestión de la suficiencia del contenido de la carta de despido entregada por la empleadora al trabajador demandante, derivada de acuerdo alcanzado en ERE instado por la misma. En la sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social nº 3 de Ciudad Real, estimó que era insuficiente, de modo que no permitió la adecuada defensa del trabajador y por tanto, entendió que el despido del trabajador debía ser calificado de improcedente.

Tal y como se indica en los fundamentos de derecho de la sentencia comentada, cabe señalar que la extinción unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa empleadora, está sometida a la exigencia de una causalidad, que debe de ser adecuada, en términos de legalidad, debiéndose acreditar la concurrencia de la causa esgrimida y su suficiencia legal para tal finalidad.

La sentencia, con objeto de dar contestación al motivo del recurso formalizado, explica claramente los principios que deben darse para limitar el poder empresarial:

- a) Legalidad y tipicidad, lo que implica que sólo se puede sancionar por la comisión de determinadas conductas que, previamente, se encuentren tipificadas como sancionables mediante una norma con rango legal, actualmente el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- b) Principio de culpabilidad, exigido por el artículo 54.1 del ET, de tal modo que cabe matizar el grado de culpabilidad obrera o su inexistencia.
- c) Principio de graduación, también regulado por el artículo 54.1 del ET, que exige determinada gravedad en la conducta imputada al trabajador sancionado, lo que obliga a una necesaria individualización de la misma y de las circunstancias concurrentes, a los efectos de poder llegar a una "adecuación suficiente" entre la conducta, la culpabilidad y la sanción a imponer, al ser el despido la máxima sanción imponible.
- d) Prescripción de las conductas sancionables, de tal modo que, transcurridos ciertos plazos –establecidos con carácter general en el artículo 60.2 del ET y reducibles por convenio colectivo-, ya no es viable la decisión sancionadora, debiendo ser declarado el despido improcedente.
- e) La presunción de inocencia, a la que si bien en la actualidad no cabe darle origen



constitucional, no cabe duda sin embargo de su vigencia con origen tanto en la legalidad ordinaria, como en la elaboración jurisprudencial, pudiéndose por tanto hablar de una presunción "ordinaria" de inocencia. En este principio existen distintas manifestaciones, como son:

- La necesidad de "acusación escrita", en términos que sean suficientes para permitir la defensa del trabajador objeto del despido, de tal modo que le proporcione un conocimiento suficiente e inequívoco de cuales son los hechos que le son imputados y que vincula al empresario, que no puede así cambiar su contenido a lo largo del proceso judicial, si bien no sea exigible a la carta de despido una descripción exhaustiva de la conducta achacada.
 - La carga probatoria corresponde al acusador, es decir, al empresario.
- f) Necesidad de cumplir determinados trámites previos esenciales de carácter formal, como son: tramitar un expediente contradictorio en caso de ser representante unitario o Delegado Sindical, cumplimiento del trámite de audiencia del Delegado Sindical, cuando sea despedido un trabajador afiliado a un sindicato y tenga conocimiento de ello el empresario o cualquier otro trámite formal que venga pactado en convenio colectivo.
- g) Prohibición de una distinta decisión sancionadora ante una idéntica conducta sancionable.
- h) Dificultad de generalizar soluciones: tanto en el despido como, en general, en materia de cualquier causa extintiva del contrato de trabajo, la relevancia de los hechos o de las conductas hace casi inviable la existencia de supuestos semejantes que hagan viable el acceso a la unificación de doctrina.
- i) Especial rigor judicial en el examen de la causa de despido alegada, cuando a la decisión extintiva se le achaca que tiene como motivo real la de vulnerar otro derecho reconocido por la Constitución, como puede ser el de la libertad de trabajo. Es decir, la comprobación negativa de que la decisión judicial no es infundada, manifiestamente irrazonable o arbitraria ni incurre en error patente.

En relación con la concreta cuestión de la suficiencia de la carta de despido, la Sala destaca la sentencia de este propio Tribunal de 14 de enero de 2014 que indica: "La carta de despido es elemento "ab solemnitate" y constitutivo de la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo, de tal manera que constituye un elemento esencial de la conformación y exteriorización dicha decisión, que de una parte, permite la adecuada defensa del trabajador respecto de los hechos imputados en la misma, o disentir de la certeza o alcance extintivo del motivo esgrimido, y de otra parte, vincula a la propia



empleadora, que conforme al artículo 105.2 de la Ley Procesal Laboral, no podrá utilizar en el juicio otros motivos de oposición a la demanda distintos de los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido, pues lo contrario comportaría una evidente indefensión del trabajador despedido”.

El contenido de la carta de despido, por tanto, debe permitir, de un modo que sea razonable, el tener conocimiento suficiente de lo que se imputa o del motivo que se utiliza para extinguir el contrato, haciendo así posible la reacción defensiva del trabajador, desde la doble perspectiva de poder negar la certeza, la gravedad, o la propia existencia de dicha causa, y además, de poder utilizar los medios de prueba que considere idóneos para mantener esa postura de defensa en el proceso.

Como menciona en la sentencia a este respecto: “Sin duda que la carta de despido debe de ser suficiente para el cumplimiento de sus efectos. Pues, siendo la comunicación del despido de naturaleza esencial, dado el carácter causal de la regulación de la extinción del contrato, la misma debe, de un lado, de comunicarse de modo que sea fehaciente al afectado, y de otra, debe de contener un contenido mínimo que sea suficiente y adecuado a la finalidad a que va la misma encaminada”.

Por lo tanto, aunque no sea necesaria una especificación detallada y exhaustiva del motivo extintivo empleado para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empleadora, sí que debe de ser suficiente, a esos efectos de que se pueda arbitrar una suficiente defensa contra tal decisión, que tiene en la carta el comienzo del itinerario procesal contra esa decisión. Lo que supone que, en cada caso, se deberá de valorar si el contenido de la carta es o no suficiente a su finalidad legal, y si permite o no tanto un adecuado y cabal conocimiento del motivo empleado, como poder oponer una reclamación concreta y utilizar y/o solicitar al órgano judicial la práctica de los medios de prueba que se consideren adecuados para poder intentar desvirtuar el motivo extintivo.

Afirma, finalmente, la sentencia que en el caso particular analizado, incumplida esta obligación de comunicación empresarial con un contenido suficiente que permita así al trabajador despedido ejercer su defensa mediante la acción judicial pertinente, adaptada al concreto motivo esgrimido en la carta, la consecuencia que se deriva es la de calificación de la improcedencia del despido, con las consecuencias legales pertinentes de aplicación.

3. REINTEGRO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO TRAS READMISIÓN DE UN TRABAJADOR.

La Sala 4ª del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 22 de enero, ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), estableciendo que este organismo debe recuperar la prestación de desempleo abonada a un trabajador que es readmitido tras reconocer la empresa la improcedencia de su despido.

En estos casos, cuando la empresa empleadora da cumplimiento a la condena de abono de salarios de tramitación propia de la sentencia que califica el despido como improcedente, si el trabajador ha percibido prestaciones de desempleo desde el despido hasta ese momento, se genera una superposición entre tales prestaciones y los salarios que se corresponden con idéntico periodo.

En tales circunstancias la que se considera indebida es la prestación de desempleo, ya que lo adecuado es atribuir a ese periodo el devengo de los salarios de tramitación. Partiendo de esa consideración de prestación indebida, la cuestión a dilucidar es quien ha de ser el sujeto que debe resarcir al SPEE por el abono de la misma, si el trabajador-perceptor o la empresa.

En la sentencia analizada el Tribunal Supremo establece que las prestaciones de desempleo percibidas por el empleado no deben ser consideradas indebidas, considerando esa circunstancia no imputable al trabajador, sino que, en tal caso, la Entidad Gestora cesa en el abono de las prestaciones por desempleo y reclama a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones.

Por su parte, la empresa contratante debe ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios de tramitación dejados de percibir por el mismo, con el límite de la suma de tales salarios, así como instar el alta en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido o extinción inicial, cotizando por ese período, que se considera como de ocupación efectiva a todos los efectos.

Por tanto, el SPEE debe recuperar lo abonado y la norma legal impone a la empresa el deber de ingresar la prestación descontándola de los salarios, de suerte que, únicamente en el caso de que las prestaciones superen el importe de tales salarios, se impone al trabajador la obligación de devolver la diferencia.



4. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES: CONSECUENCIAS.

En las últimas semanas, la Sala 4ª del Tribunal Supremo, se ha pronunciado sobre dos recursos para unificación de doctrina en cuestiones relacionadas con la conversión de contratos temporales en indefinidos por superación de los límites legalmente establecidos.

En la primera de las sentencias comentadas, dictada el pasado 3 de marzo, la cuestión que se plantea consiste en determinar el momento en que la trabajadora, por aplicación del artículo 15.5 del ET, adquiere la condición de fija por haber prestado sus servicios durante más de 24 meses en un periodo de 30 para la misma empresa, en virtud de sucesivos contratos para obra determinada.

La sentencia recurrida entiende que el precepto legal (artículo 15.5 del ET) es inaplicable por estar en suspenso al tiempo de la extinción del contrato y de la presentación de la demanda, máxime cuando no ha existido una contratación fraudulenta que justifique la declaración de fijeza. La sentencia de contraste entiende que quienes vieron su contrato temporal convertido en indefinido al amparo de la norma estatutaria (artículo 15.5 del ET), antes de la entrada en vigor de la normativa que la suspendió (RDL 10/2011), no perdieron ese derecho por aplicación de lo dispuesto en esta norma.

Para el TS, la cuestión planteada, consistente en determinar si la norma suspensiva (RDL 10/2011 art.5) afectó a los derechos reconocidos por el precepto estatutario, que ya se hubiesen adquirido, es decir si suspendió la efectividad de los derechos ya adquiridos o sólo de los que estaban en trance de adquisición, debe ser resuelta en favor de las tesis mantenidas por la sentencia de contraste, esto es en el sentido de que dicha norma (RDL 10/2011 art.5) suspendió el curso de los derechos en trance de adquisición y no el ejercicio de los derechos de fijeza ya adquiridos.

En la segunda de las sentencias, datada el pasado 12 de marzo, la cuestión planteada consiste en determinar la normativa aplicable en los supuestos de conversión de un contrato temporal en indefinido, al superarse con sucesivos contratos temporales los límites legales establecidos (artículo 15.5 del ET).

Más concretamente, el problema consiste en determinar si se aplica el artículo 15.5 del ET en la redacción dada en 2006 (Ley 43/2006), si esta es la normativa vigente al tiempo de suscribirse los contratos, o se aplica la redacción dada en 2010 (Ley 35/2010), que es la que se encuentra vigente al tiempo de extinguirse el contrato. De la aplicación de una u otra redacción depende el que se computen todos los servicios prestados, aunque los contratos



temporales suscritos fuesen para diferente puesto de trabajo.

La sentencia recurrida entiende de aplicación la norma vigente al tiempo de extinguirse el contrato, lo que hace computables los servicios prestados en virtud de contratos suscritos para distinto puesto de trabajo. La sentencia de contraste resuelve lo contrario y estima que es de aplicación la redacción dada en 2006 y rechaza, expresamente, la aplicación de la redacción dada en 2010.

La solución pasa por la aplicación literal de la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 35/2010 que establece lo siguiente: Lo previsto en la redacción dada por esta Ley al artículo 15.5 del ET será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquélla, si bien respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 18 de junio de 2010. Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006.

La aplicación de esta disposición implica que, a los efectos de la aplicación de la normativa actual, sólo sea computable el contrato vigente el 18 de junio de 2010 (fecha en que entró en vigor el RDL 10/2010), esto es el último de los contratos celebrados, ya que así se deduce de la literalidad de la norma.

El resto de contratos suscritos antes de esta fecha, incluso el último, se computan a estos efectos solo para aplicar la norma conforme a la redacción dada en 2006, lo que supone el respeto de los derechos adquiridos según la normativa anterior estableciéndose el cómputo al efecto de todos los contratos suscritos.

Por ello se considera que la doctrina correcta para supuestos como el contemplado consiste en aplicar la redacción del art. 15.5 del ET vigente al tiempo de suscribirse el último contrato temporal concertado antes del 18 de junio de 2010. Por tanto, como la sentencia recurrida no sigue esta solución procede casarla y anularla y resolver el debate planteado en suplicación en el sentido de confirmar la sentencia de instancia y desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora, por cuanto, cuando se extinguió su último contrato temporal, suscrito el 4 de mayo de 2009, sólo llevaba veinticuatro meses y unos días trabajando en un periodo de treinta meses, razón por la que no reunía los requisitos del artículo 15.5 del ET para adquirir la condición de trabajadora fija.

5. CONVENIOS COLECTIVOS.

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

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Autotaxi.	CC	BOE 20/03/2014
Cajas y entidades financieras de ahorros.	RS	BOE 20/03/2014
Industria química.	RS	BOE 20/03/2014
Taurino.	PR	BOE 21/03/2014
Empresas de seguridad.	AC	BOE 21/03/2014
Empresas del frío industrial.	RS	BOE 21/03/2014
Industrias Cárnicas.	AC	BOE 21/03/2014
Productores de obras audiovisuales y actores que prestan sus servicios en las mismas.	RS	BOE 24/03/2014
Derivados del cemento.	CC	BOE 28/03/2014
Mataderos de Aves y Conejos.	CC	BOE 28/03/2014
Industrias lácteas y sus derivados.	RS	BOE 31/03/2014
Industrias de turrónes y mazapanes.	CC	BOE 1/04/2014
Empresas de seguridad.	RS	BOE 2/04/2014
Comercio del papel y artes gráficas.	RS	BOE 10/04/2014
Pastas, papel y cartón.	RS	BOE 11/04/2014
Mataderos de Aves y Conejos.	CE	BOE 11/04/2014

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

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Mayoristas de frutas varias, hortalizas y plátanos.	RS	BOP 10/04/2014
Álava	Industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte.	RS	BOTHA 7/04/2014
Alicante	Hilos, cuerdas y redes.	RS	BOP 25/03/2014
	Industrias de marroquinería y similares.	RS	BOP 25/03/2014
	Odontólogos y estomatólogos.	CC	BOP 25/03/2014
Asturias	Transportes por carretera.	RS	BOPA19/03/2014
	Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos.	CC	BOPA26/03/2014
Badajoz	Comercio textil.	RS	DOE 4/04/2014
	Industrias de la madera.	CA	DOE 7/04/2014
	Comercio de óptica.	RS	DOE 8/04/2014
	Comercio del calzado, piel y artículos de viaje.	RS	DOE 8/04/2014
Bizkaia	Estaciones de servicio.	RS	BOB 14/04/2014
Burgos	Comercio del metal.	CC	BOP 1/04/2014
	Comercio de alimentación, mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios.	RS	BOP 7/04/2014
	Comercio de equipamiento para la persona.	RS	BOP 7/04/2014
	Comercio del mueble.	RS	BOP 7/04/2014
	Comercio mixto.	RS	BOP 7/04/2014
	Escuelas infantiles de titularidad municipal.	CC	BOP 14/04/2014
Cáceres	Industrias de la madera.	CA	DOE 7/04/2014
Cádiz	Comercio de la piel y el calzado.	RS	BOP 17/03/2014
	Comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla.	RS	BOP 17/03/2014
	Comercio del mueble.	RS	BOP 17/03/2014
	Comercio de metal.	RS	BOP 24/03/2014
	Remolcadores del Puerto de la Bahía de Cádiz.	CC	BOP 10/04/2014
Cantabria	Carnicerías – charcuterías.	RS	BOC 24/03/2014
	Embotellado y comercio de vinos, licores, cerveza y bebidas de todo tipo.	CC	BOC 8/04/2014
	Industria siderometalúrgica.	CC	BOC 15/04/2014
Castilla y León	Pizarras.	CC	BOCyL28/03/2014

Cataluña	Centros Sociosanitarios de Cataluña con actividad concertada.	CC	DOGC17/03/2014
	Ciclo integral del agua.	CC	DOGC 4/04/2014
	Masas congeladas.	CC	DOGC 4/04/2014
Ceuta	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	CC	BOCCE28/03/2014
Ciudad Real	Industrias vinícolas y alcohólicas.	CC	BOP 4/04/2014
Comunidad	Centros y servicios de atención a personas discapacitadas.	PR	DOCV11/04/2014
Valenciana	Industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia.	RS	DOCV15/04/2014
Córdoba	Industrias panificadoras (antes fabricantes y expendedores de pan).	PR	BOP 21/03/2014
Cuenca	Comercio.	CC	BOP 9/04/2014
	Hostelería.	AC	BOP 14/04/2014
Extremadura	Empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales.	RS	DOE 4/04/2014
	Personal laboral de administración y servicios de la Universidad.	AC	DOE 4/04/2014
Gipuzkoa	Industria y comercio de alimentación.	RS	BOG 18/03/2014
	Limpieza pública viaria.	RS	BOG 25/03/2014
	Industria y comercio de alimentación.	CE	BOG 3/04/2014
Granada	Comercio.	RS	BOP 28/03/2014
	Transportes de mercancías.	AC	BOP 9/04/2014
Guadalajara	Limpieza de edificios y locales de instituciones no sanitarias.	CC	BOP 28/03/2014
Huelva	Industrias de la construcción y obras públicas.	CA	BOP 21/03/2014
	Industrias de conservas y salazones de pescados.	CC	BOP 4/04/2014
Huesca	Industria siderometalúrgica.	RS	BOP 19/03/2014
	Industrias vinícolas, alcohólicas, sidreras, cerveceras y para el comercio.	CE	BOP 10/04/2014
Illes Balears	Comercio.	AC	BOIB 1/04/2014
	Exhibición cinematográfica.	CE	BOIB 1/04/2014
	Hostelería.	AC	BOIB 1/04/2014
	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias y asistencia extrahospitalaria.	AC	BOIB 1/04/2014
	Industria de la madera y el mueble.	CC	BOIB 5/04/2014
La Rioja	Transporte interurbano de viajeros en autobús.	RS	BOR 7/04/2014



	Fincas urbanas.	EX	BOR	11/04/2014
Lugo	Transporte de viajeros por carretera.	RS	BOP	25/03/2014
Lleida	Industrias siderometalúrgicas.	PR	BOP	9/04/2014
Madrid	Exhibición cinematográfica.	AC	BOCM22/03/2014	
	Hospedaje.	CC	BOCM22/03/2014	
	Universidades Públicas (personal docente y de investigación).	PR	BOCM22/03/2014	
	Derivados del cemento.	CC	BOCM 7/04/2014	
	Transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial.	RS	BOCM12/04/2014	
Málaga	Obradores de confitería, bollerías turrónes helados, churrerías, caramelos y comprimidos y fabricación de chocolates.	CC	BOP	18/03/2014
	Oficinas y despachos.	CC	BOP	15/04/2014
Murcia	Madera.	RS	BORM27/03/2014	
Navarra	Enseñanza privada concertada.	PA	BON	25/03/2014
	Peluquerías.	RS	BON	7/04/2014
	Industria de hostelería.	CC	BON	8/04/2014
Ourense	Construcción.	AC	BOP	17/03/2014
Pontevedra	Almacenistas de madera.	RS	BOP	10/04/2014
Salamanca	Actividades agropecuarias.	RS	BOP	18/03/2014
	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	26/03/2014
Santa Cruz	Construcción.	CA	BOP	17/03/2014
Tenerife	Madera y corcho.	CA	BOP	31/03/2014
	Comercio de automóviles, accesorios y recambios.	RS	BOP	9/04/2014
Sevilla	Operadores logísticos.	CC	BOP	29/03/2014
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	5/04/2014
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	14/04/2014
Soria	Serrerías.	RS	BOP	28/03/2014
Tarragona	Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, públicas y privadas, tanto para usos domésticos como industriales.	CC	BOP	25/03/2014
	Industrias siderometalúrgicas.	CE	BOP	26/03/2014
Teruel	Hostelería.	CC	BOP	28/03/2014
Toledo	Derivados del cemento.	RS	BOP	31/03/2014
	Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración	RS	BOP	15/04/2014

	de aguas potables y residuales.			
Valencia	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	27/03/2014
	Exhibición cinematográfica.	RS	BOP	31/03/2014
	Transporte de mercancías por carretera.	CE	BOP	3/04/2014
	Empresas transitarias.	CC	BOP	7/04/2014
Valladolid	Comercio de alimentación.	CC	BOP	24/03/2014
	Sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados.	CC	BOP	2/04/2014
Zaragoza	Industria siderometalúrgica.	RS	BOP	24/03/2014
	Almacenistas de madera, importadores de madera, chapas y tableros.	CA	BOP	3/04/2014
	Locales de espectáculos y deportes.	CC	BOP	4/04/2014
	Industria siderometalúrgica.	CC	BOP	11/04/2014

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**