

## SUMARIO

1. LEY DE PARIDAD: ASPECTOS LABORALES.
2. COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR CORREO ELECTRÓNICO CERTIFICADO.
3. ACLARACIÓN SOBRE EL "DIES A QUO" PARA LAS SANCIONES LABORALES.
4. PERMISO PARENTAL DE OCHO SEMANAS.
5. CONVENIOS COLECTIVOS.

### 1. LEY DE PARIDAD: ASPECTOS LABORALES.

El pasado 22 de agosto ha entrado en vigor Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, conocida como Ley de Paridad.

Esta Ley entra en vigor con un "error técnico" en la Disposición Final Novena que puede llegar a desproteger a los trabajadores que se acojan al nuevo permiso de cinco días por cuidado de un familiar tras un accidente, enfermedad grave u hospitalización, o a una adaptación de jornada.

El objetivo de la mencionada ley es garantizar la representación efectiva de mujeres en altos cargos y órganos de toma de decisión de la vida política y económica. Estos son sus aspectos clave:

#### **Eliminación de ciertas causas objetivas de nulidad de los despidos**

Se elimina la referencia actual a la nulidad objetiva de los despidos objetivos (artículo 53.4.b ET) y en los despidos disciplinarios (artículo 55.5.b ET) en los casos en que la persona trabajadora disfrute del permiso de cinco días por enfermedad u hospitalización de familiares y otros parientes del artículo 37.3.b ET y en los casos de personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada por conciliación que incluye poder pedir teletrabajo, previstas en el artículo 34.8 ET.

A priori esta eliminación supone la desaparición de la nulidad objetiva de aquellos despidos que afecten a personas trabajadoras en dichas circunstancias. El Gobierno ha expresado informalmente y a través de la prensa que es un error legislativo que intentará solucionar, por lo que es probable que la posición de los Juzgados y Tribunales tenga en cuenta esta circunstancia a la hora de analizar la potencial vulneración de garantía de indemnidad.

## **Garantía de la paridad de género en negociaciones colectivas**

Se introduce una nueva disposición adicional al Estatuto de los Trabajadores (ET), respecto de la representación empresarial en las negociaciones colectivas y convenios colectivos, por la que se pretende garantizar la paridad de género en dicho ámbito, y que dispone lo siguiente:

*"Los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.*

*Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje."*

## **Inclusión de las víctimas de violencia sexual como colectivo protegido**

Se modifican diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores, con el objeto de incluir a las víctimas de violencia sexual como colectivo legitimado a la obtención de ciertos derechos, de manera que equipara a este colectivo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

- Junto con las víctimas de violencia de género y terrorismo previstas hasta ahora, las víctimas de violencia sexual tienen derecho a la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
- Respecto de la movilidad geográfica, se incluye a las víctimas de violencia sexual entre los trabajadores que tienen derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Asimismo, se indica que una vez finalice el periodo de traslado o cambio de centro de trabajo, estos colectivos – víctimas de violencia de género, violencia sexual y terrorismo – podrán, a su elección, regresar a su puesto de trabajo anterior, continuar en el nuevo adjudicado o extinguir su contrato de trabajo con derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- Se modifica la causa de suspensión del contrato de trabajo, así como la causa de extinción de la relación laboral, para incluir a las víctimas de violencia sexual como colectivo legitimado para suspender o extinguir su contrato como consecuencia de su situación.
- Será nulo tanto el despido objetivo como el despido disciplinario de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en la normativa para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

## **Incidencia en los contratos de Alta Dirección**

Se establece la obligación de cumplir un principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres, en virtud del cual se debe alcanzar la presencia del 40% del sexo menos representado, que se configura como una obligación de cumplir o explicar, y se aplica a:

### **Sociedades cotizadas**

Aplicable a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil al cierre del día entrada en vigor de esta ley. Para el resto de las sociedades cotizadas, la obligación se aplicará a partir del 30 de junio 2027.

La empresa debe detallar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en la Memoria. Y si no cumple debe proporcionar una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo en el ejercicio económico inmediatamente posterior y sucesivos. El incumplimiento de esta obligación por parte de las entidades cotizadas se configura como una infracción grave que podrá ser sancionada por la CNMV con arreglo a la Ley de Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

### **Entidades no cotizadas que tengan la consideración de grandes empresas a efectos de auditoría de cuentas, siempre que sean consideradas entidades de interés público**

Esta obligación será aplicable a partir del ejercicio siguiente a aquel en que:

- El número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250; y
- Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros.

Estas entidades deberán alcanzar el 33% del sexo menos representado a 30 de junio de 2026, y el 40% del sexo menos representado el 30 de junio de 2029.

## **2. COMUNICACIÓN DE DESPIDO POR CORREO ELECTRÓNICO CERTIFICADO.**

El TSJ Cataluña, mediante sentencia del pasado 10 de abril, ha considerado que no puede estimarse correcta la comunicación del despido mediante correo electrónico certificado por una empresa especializada, motivo por el que califica el despido objetivo realizado por la empresa como improcedente.

En el caso analizado, la trabajadora inicia una incapacidad temporal que prolonga hasta su plazo máximo de duración, momento en que el INSS deniega su incapacidad permanente.

La empresa cursa de nuevo su alta y le concede vacaciones a la espera de la revisión médica por el servicio de prevención de riesgos laborales. Finalmente, dicho servicio emite un certificado relativo a la imposibilidad de la trabajadora para realizar determinadas tareas. Días después, la empleadora redacta una carta de despido objetivo por ineptitud sobrevenida que remite a la trabajadora a través de correo electrónico certificado por una empresa especializada que refrenda las evidencias electrónicas generadas durante el proceso de envío. La trabajadora presenta demanda de despido al considerar que no se le ha comunicado correctamente la carta de despido.

La sentencia recuerda que la normativa establece como requisito formal del despido por causas objetivas la comunicación escrita al trabajador expresando la causa (ET art.53.1.a). Sin embargo, no especifica el medio idóneo por el que la empresa ha de comunicar al trabajador su despido. Los medios normales para ello son: la entrega de la carta personalmente al trabajador, el correo certificado con acuse de recibo, el telegrama, el burofax o, incluso el acta notarial, que permiten acreditar su recepción. Más dudosos son los medios electrónicos como el correo electrónico o el Whatsapp, que en general no suelen considerarse válidos, salvo en algunos casos cuando es posible acreditar su correcta notificación y recepción por el destinatario.

En los fundamentos de derecho de la sentencia, se describe la disparidad de criterios entre los tribunales. Alguno ha considerado válida la notificación del despido mediante correo electrónico, previa acreditación de que dicho medio era el habitual para comunicarse las partes y sin que el trabajador afirmase que la dirección de correo no era la correcta (TSJ Canarias 18-11-22). Por el contrario, otros entienden que no es válida la notificación del despido efectuada vía whatsapp, por no cumplir con la previsión normativa (por ejemplo, no hay firma de las partes ni de testigos), de forma que no existe constancia acreditada de la notificación del despido y, además, puede entrar en conflicto con derechos fundamentales, como el derecho a la intimidad -incluyendo el derecho a la desconexión digital-, al secreto de las comunicaciones, a la protección de datos, etc. (TSJ Galicia 20-5-21).

En cualquier caso, cuando la persona trabajadora alega que el despido no se le ha notificado en forma legal, es la empresa quien tiene la carga de probar que el medio utilizado para comunicar el despido es correcto y adecuado para que pueda tener conocimiento de las causas que justifican el mismo.

En este procedimiento, el TSJ considera que la empresa no ha acreditado lo siguiente:

- Que la trabajadora hubiera aceptado como dirección para recibir correspondencia la del correo electrónico y, en concreto, aquella a la que se le envió la carta. La empresa podría haberlo probado fácilmente mediante la aportación de copias de otros correos electrónicos enviados a la trabajadora.
- Que todos los trabajadores están debidamente informados de que todas las comunicaciones se harían por esta vía.
- Que el certificado médico de aptitud laboral emitido por el servicio de prevención ha sido notificado personalmente a la trabajadora, de modo que esta no podía prever la extinción de su relación laboral, a pesar del ingreso de determinada cantidad en su cuenta corriente por parte de la empresa.

Por el contrario, la trabajadora sí aporta copia de un correo electrónico bastante anterior a su despido, que se le remitió desde el departamento de personal a otra dirección de correo distinta.

### **3. ACLARACIÓN SOBRE EL "DIES A QUO" PARA LAS SANCIONES LABORALES.**

El Tribunal Supremo, mediante su sentencia 737/2024, ha acabado con la confusión sobre cómo debe interpretarse el "*dies a quo*" a la hora de impugnar una sanción laboral, estimando el recurso para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa demandada.

El término "*dies a quo*" es una expresión en latín utilizada en el ámbito legal para referirse al día o fecha a partir de la cual comienza a contar un plazo o término. Es el punto de inicio de un periodo de tiempo específico que se menciona en un contrato, ley o disposición judicial.

El caso analizado procede de un empleado de unos Grandes Almacenes que recibió una sanción de 60 días de suspensión de empleo y sueldo por una falta muy grave. La comunicación de la sanción no especificaba ni el inicio ni el fin del cumplimiento, generando dudas sobre cuándo comenzaba el plazo para que el trabajador pudiera impugnar la sanción.

La falta de especificación en la comunicación de la sanción planteó la cuestión de si esta omisión provocaba indefensión en el trabajador, afectando su capacidad para ejercer sus derechos. El Juzgado de lo Social desestimó sus pretensiones, pero posteriormente, el TSJ declaró la nulidad de la sanción laboral por no especificar la fecha de cumplimiento de la sanción.

La empresa presentó recurso de casación para la unificación de la doctrina ante el TS que ha aclarado que el "*dies a quo*" es el día en que se comunica la imposición de la sanción al trabajador, y no el día en que se inicia su cumplimiento. Así, establece que:

*"La fijación del dies a quo para el ejercicio de la acción de impugnación de sanción habrá de realizarse atendiendo al momento en que tal acción pudo ejercitarse, en línea con lo establecido para determinados supuestos por el art. 59.2 del ET y el art. 1969 del Código Civil, siendo dicho día aquel en que se comunica al trabajador la imposición de la sanción".*

#### **4. PERMISO PARENTAL DE OCHO SEMANAS.**

El pasado 2 de agosto expiró el plazo otorgado por la Directiva UE 2019/1158, de 20 de junio, para remunerar el permiso parental de hasta ocho semanas.

Recordemos que la mencionada Directiva establece lo siguiente:

- La figura del permiso parental deriva del cumplimiento de la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, 20 jun. 2019, cuyo plazo de trasposición expiró el 2 de agosto de 2022.
- Ahora bien, la Directiva sí establece un plazo más amplio para la remuneración del permiso parental. En concreto, se fija como plazo máximo de trasposición para la remuneración del permiso parental el 2 de agosto de 2024. El art. 20.2 de la Directiva establece lo siguiente:  
*"(...) para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión".*

Existen expertos que consideran que con la redacción hecha en el preámbulo del RDL 2/2024 queda cumplida la obligación de la remuneración mínima establecida por la Directiva (al menos dos semanas). Lo que dispone el preámbulo del RDL 2/2024, a este respecto, es lo siguiente:

*"En esta norma se procede a abordar una modificación del permiso de lactancia con la finalidad de mejorar los términos del ejercicio del derecho y a la vez se refuerza y complementa el recientemente reconocido permiso parental (...)*

*(...) Con ello, se avanza en la mejora y se incrementa el nivel de reconocimiento y protección de los permisos de conciliación, cumpliéndose por tanto la exigencia de un permiso parental retribuido, tal y como aparece en el artículo 8.3 en relación con el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019."*

Esta redacción exclusivamente figura en el preámbulo del RDL 2/2024, no teniendo después ningún tipo de reflejo en el articulado del mismo. Y en cuanto a la modificación del permiso de lactancia, el único cambio es que ahora ya no se necesita que haya acuerdo o que lo regule el convenio para que la persona trabajadora pueda disfrutar de la lactancia acumulada.

Por tanto, por ahora no puede considerarse que la normativa establezca que este permiso parental sea retribuido.

El Gobierno ya ha manifestado que prevé abordar este tema en la negociación de los Presupuestos Generales del Estado del próximo año, asumiendo las sanciones que le pueden ser impuestas desde Bruselas.

## 5. CONVENIOS COLECTIVOS

### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JUNIO Y EL 15 DE AGOSTO DE 2024.

| Ámbito funcional   | Tipo | Boletín |            |
|--|------|---------|------------|
| Acción e intervención Social.  | RS   | BOE     | 19/06/2024 |
| Prensa diaria.   | CC   | BOE     | 19/06/2024 |
| Construcción.  | AC   | BOE     | 3/07/2024  |
| Industrias de Turrone y Mazapanes.   | RS   | BOE     | 3/07/2024  |
| Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas.   | RS   | BOE     | 3/07/2024  |
| Notarios y Personal Empleado.  | CC   | BOE     | 3/07/2024  |
| Prensa diaria.   | CE   | BOE     | 6/07/2024  |
| Balonmano Profesional.   | CC   | BOE     | 9/07/2024  |
| Productores de Obras Audiovisuales y Actores que Prestan Servicios en las mismas.                                | RS   | BOE     | 9/07/2024  |
| Acuicultura.   | RS   | BOE     | 12/07/2024 |
| Centros de Asistencia y Educación Infantil.  | RS   | BOE     | 12/07/2024 |
| Establecimientos Financieros de Crédito.   | CC   | BOE     | 17/07/2024 |
| Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.  | RS   | BOE     | 17/07/2024 |
| Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado. | CC   | BOE     | 26/07/2024 |
| Industrias de Ferralla.  | CE   | BOE     | 26/07/2024 |
| Sociedades Cooperativas de Crédito.  | CC   | BOE     | 26/07/2024 |
| Aparcamientos y garajes.   | RS   | BOE     | 29/07/2024 |
| Grandes Almacenes.   | RS   | BOE     | 29/07/2024 |
| Granjas Avícolas y Otros Animales.   | RS   | BOE     | 31/07/2024 |
| Transporte Sanitario de Enfermos/as y Accidentados/as.   | LA   | BOE     | 31/07/2024 |
| Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública.                     | RS   | BOE     | 9/08/2024  |
| Industrias del Frío Industrial.  | RS   | BOE     | 9/08/2024  |

**CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JUNIO Y EL 15 DE AGOSTO DE 2024.**

| Territorio | Ámbito funcional  | Tipo     | Boletín    |
|------------|---|----------|------------|
| A Coruña   | Pintura.  | CC BOP   | 4/07/2024  |
|            | Elaboración e Instalación de Piedra y Mármol.   | CC BOP   | 26/07/2024 |
|            | Elaboración e Instalación de Piedra y Mármol.   | CA BOP   | 7/08/2024  |
| Álava      | Comercio textil.  | CC BOTHA | 19/06/2024 |
|            | Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.  | CE BOP   | 26/06/2024 |
| Alicante   | Fabricantes de Muñecas, Auxiliares y Afines.  | CC BOP   | 4/07/2024  |
|            | Fabricantes de Muñecas, Auxiliares y Afines.  | CE BOP   | 17/07/2024 |
|            | Salas de Bingo.   | CC BOP   | 18/07/2024 |
|            | Clínicas Dentales, Estomatología y Odontología.   | CC BOP   | 24/07/2024 |
|            | Industrias, Servicios, Tecnologías y Sector del Metal.  | RS BOP   | 13/08/2024 |
| Almería    | Construcción y Obras Públicas.  | CA BOP   | 25/06/2024 |
| Aragón     | Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud.   | RS BOA   | 21/06/2024 |
|            | Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.  | AC BOA   | 9/08/2024  |
| Asturias   | Exhibiciones Cinematográficas.  | CC BOPA  | 11/07/2024 |
|            | Panadería.  | AC BOPA  | 18/07/2024 |
|            | Panadería.  | CC BOPA  | 12/08/2024 |
| Barcelona  | Talleres de Tintorerías, Despachos a Comisión, Lavanderías de Autoservicio y Planchado de Ropa.   | CC BOP   | 2/07/2024  |
|            | Comercio Mayorista de Frutas, Verduras, Hortalizas, Plátanos y Patatas.   | AC BOP   | 3/07/2024  |
|            | Industrias de la Madera.  | AC BOP   | 4/07/2024  |
|            | Comercio Textil.  | AC BOP   | 9/07/2024  |
|            | Campings y Ciudades de Vacaciones.  | CE BOP   | 14/08/2024 |
| Bizkaia    | Comercio en General.  | AC BOB   | 26/06/2024 |
|            | Comercio de Alimentación.   | CC BOB   | 5/07/2024  |
|            | Locales y Campos Deportivos.  | CC BOB   | 23/07/2024 |
| Burgos     | Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.  | EX BOP   | 23/07/2024 |
| Cáceres    | Industrias Siderometalúrgicas.  | RS DOE   | 17/07/2024 |
| Cantabria  | Consignatarias Buques y Contratistas de Carga y Descarga.   | CC BOCA  | 8/07/2024  |
| Castellón  | Industrias de Hostelería.   | AC BOP   | 22/06/2024 |
| Cataluña   | Acción Social con Niños, Jóvenes, Familias y otros en Situación de Riesgo.  | AC DOGC  | 19/06/2024 |
|            | Peluquerías, Centros de Estética y Belleza.   | CC DOGC  | 9/07/2024  |
|            | Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Transporte Sanitario).   | RS DOGC  | 10/07/2024 |
|            | Oficinas y despachos.   | AC DOGC  | 29/07/2024 |
|            | Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental, Concertados con el Servicio Catalán de la Salud. | RS DOGC  | 30/07/2024 |
| Ceuta      | Construcción.   | CA BOCC  | 25/06/2024 |

|                      |   |    |      |            |
|----------------------|---|----|------|------------|
| Ciudad Real          | Industria Vinícola.   | CC | BOP  | 11/07/2024 |
|                      | Tintorerías y Lavanderías.  | CC | BOP  | 25/07/2024 |
| Comunidad Valenciana | Actividades Diversas.   | AC | DOGV | 1/08/2024  |
|                      | Centros, Entidades y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad  | AC | DOGV | 1/08/2024  |
|                      | Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicos.   | CC | DOGV | 14/08/2024 |
| Cuenca               | Agropecuario.   | CC | BOP  | 7/08/2024  |
| Extremadura          | Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus Derivados.  | CC | DOE  | 25/07/2024 |
| Galicia              | Eventos, Servicios y Producciones Culturales.   | RS | DOG  | 12/07/2024 |
|                      | Instalaciones Deportivas y Gimnasios.   | CC | DOG  | 22/07/2024 |
|                      | Pompas fúnebres.  | CC | DOG  | 29/07/2024 |
|                      | Residencias Privadas de Personas de Edad.   | RS | DOG  | 5/08/2024  |
|                      | Transporte Sanitario de Enfermos/as y Accidentados/as.  | CE | DOG  | 12/08/2024 |
| Gipuzkoa             | Transporte de Viajeros por Carretera.   | CC | BOG  | 21/06/2024 |
|                      | Gestoras de la Información y Documentación.   | CE | BOG  | 5/07/2024  |
|                      | Industria de la Madera.   | CC | BOG  | 13/08/2024 |
| Girona               | Comercio en General.  | AC | BOP  | 17/07/2024 |
|                      | Construcción y Obras Públicas.  | RS | BOP  | 17/07/2024 |
|                      | Chocolates, Bombones y Caramelos.   | CC | BOP  | 24/07/2024 |
| Granada              | Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transporte, Despachos, Centrales y Auxiliares, Almacenistas Distribuidores y Operadores Logísticos. | CC | BOP  | 4/07/2024  |
|                      | Comercio en General.  | AC | BOP  | 9/07/2024  |
|                      | Derivados del Cemento.  | CA | BOP  | 5/08/2024  |
| Guadalajara          | Agropecuario.   | CC | BOP  | 22/07/2024 |
| Huelva               | Industrias de la Construcción y Obras Públicas.   | CC | BOP  | 26/06/2024 |
|                      | Industrias de Hostelería.   | CC | BOP  | 16/07/2024 |
|                      | Industrias de Hostelería.   | CC | BOP  | 16/07/2024 |
| Huesca               | Agrícola.   | CC | BOP  | 9/07/2024  |
|                      | Transporte de Mercancías por Carretera.   | CC | BOP  | 25/07/2024 |
| Illes Balears        | Establecimientos Sanitarios Hospitalización Consulta y Asistencia.  | AC | BOIB | 11/07/2024 |
|                      | Derivados del Cemento.  | CC | BOIB | 25/07/2024 |
|                      | Enseñanza Privada Concertada.   | AC | BOIB | 30/07/2024 |
|                      | Arrendamiento de Vehículos con Conductor.   | RS | BOIB | 15/08/2024 |
|                      | Hostelería.   | SE | BOIB | 15/08/2024 |
| Jaén                 | Transportes Discrecionales de Mercancías por Carretera.   | RS | BOP  | 3/07/2024  |
|                      | Construcción y Obras Públicas.  | AC | BOP  | 16/07/2024 |
|                      | Hostelería.   | CC | BOP  | 12/08/2024 |
| La Rioja             | Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings.  | RS | BOR  | 18/06/2024 |
|                      | Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings.  | CE | BOR  | 20/06/2024 |
|                      | Derivados del Cemento.  | RS | BOR  | 16/07/2024 |
| Las Palmas           | Limpieza de Edificios y Locales.  | RS | BOP  | 24/06/2024 |
| León                 | Oficinas y Despachos.   | CC | BOP  | 12/07/2024 |
| Lleida               | Industria de Hostelería y Turismo.  | CC | BOP  | 5/07/2024  |
|                      | Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aliño, Rellenado y Exportación de Aceitunas.   | CC | BOP  | 24/07/2024 |
| Madrid               | Comercio Vario.   | RS | BOCM | 22/06/2024 |



|            |  |    |      |            |
|------------|--|----|------|------------|
|            | Comercio del Metal.  | RS | BOCM | 29/06/2024 |
|            | Espacios Escénicos (antes locales de teatro).  | RS | BOCM | 29/07/2024 |
|            | Alquiler de vehículos sin conductor.   | CC | BOCM | 3/08/2024  |
|            | Establecimientos Sanitarios Hospitalización y Asistencia.  | AC | BOCM | 10/08/2024 |
| Melilla    | Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias.  | CC | BOME | 21/06/2024 |
|            | Limpieza de Edificios y Locales.   | CC | BOME | 2/07/2024  |
| Murcia     | Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios.  | CE | BORM | 20/06/2024 |
|            | Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros.  | CC | BORM | 23/07/2024 |
|            | Hostelería.  | RS | BORM | 25/07/2024 |
|            | Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros.  | CE | BORM | 25/07/2024 |
|            | Hostelería.  | CE | BORM | 30/07/2024 |
|            | Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios.  | CC | BORM | 9/08/2024  |
| Ourense    | Transporte de Viajeros por Carretera.  | CE | BOP  | 18/06/2024 |
|            | Limpieza de Edificios y Locales.   | CC | BOP  | 22/07/2024 |
|            | Sanidad Privada.   | CC | BOP  | 12/08/2024 |
| País Vasco | Empresas de Colectividades en Comedores Escolares de Gestión Directa Dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.        | RS | BOPV | 21/06/2024 |
|            | Empresas Concesionarias de Limpieza que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco.   | RS | BOPV | 27/06/2024 |
|            | Ayuda a Domicilio de Bizkaia al sector de las personas trabajadoras en el Empleo Doméstico o del Hogar en la Comunidad Autónoma de Euskadi | EX | BOPV | 12/08/2024 |
| Palencia   | Transportes de Personas por Carretera.   | CC | BOP  | 19/07/2024 |
|            | Comercio en General.   | AC | BOP  | 14/08/2024 |
| Pontevedra | Rematantes y Aserraderos de Madera.  | CC | BOP  | 29/07/2024 |
| Salamanca  | Actividades de la Construcción.  | CA | BOP  | 27/06/2024 |
| Santa Cruz | Limpieza de Edificios y Locales.   | AC | BOP  | 17/07/2024 |
| Tenerife   | Limpieza de Edificios y Locales.   | RS | BOP  | 5/08/2024  |
| Segovia    | Construcción y Obras Públicas.   | CC | BOP  | 26/06/2024 |
|            | Agropecuario.  | CC | BOP  | 14/08/2024 |
| Sevilla    | Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fábrica de Chocolate y Turrones.  | CC | BOP  | 4/07/2024  |
| Soria      | Oficinas y Despachos.  | CC | BOP  | 12/07/2024 |
| Tarragona  | Transporte de Mercancías por Carretera y Logística.  | AC | BOP  | 3/07/2024  |
|            | Comercio Textil.   | AC | BOP  | 4/07/2024  |
|            | Comercio del Metal.  | RS | BOP  | 9/08/2024  |
| Teruel     | Construcción y Obras Públicas.   | CC | BOP  | 1/07/2024  |
| Toledo     | Panaderías.  | CC | BOP  | 20/06/2024 |
|            | Aceites y Derivados.   | CC | BOP  | 9/07/2024  |
|            | Campo.   | CC | BOP  | 19/07/2024 |
| Valencia   | Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales.  | AC | BOP  | 4/07/2024  |
| Valladolid | Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería Industrial.  | CC | BOP  | 20/06/2024 |
|            | Campo.   | CC | BOP  | 5/07/2024  |
|            | Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias.   | CC | BOP  | 18/07/2024 |
|            | Industria y Comercio de la Vid.  | CE | BOP  | 1/08/2024  |
| Zamora     | Comercio de alimentación.  | AC | BOP  | 19/06/2024 |
|            | Comercio Metal.  | AC | BOP  | 19/06/2024 |
|            | Metal Industria.   | AC | BOP  | 19/06/2024 |

|          |  |    |     |            |
|----------|--|----|-----|------------|
|          | Oficinas y Despachos.  | CC | BOP | 26/07/2024 |
|          | Fabricación y Venta de Confeitería, Pastelería, Bollería y Repostería.   | CC | BOP | 31/07/2024 |
|          | Comercio.  | AC | BOP | 7/08/2024  |
| Zaragoza | Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones. | CC | BOP | 29/06/2024 |
|          | Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones. | CE | BOP | 3/07/2024  |
|          | Limpieza de Edificios y Locales.   | CE | BOP | 12/07/2024 |

---

|                     |                               |                               |                               |
|---------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <b>AC: Acuerdo</b>  | <b>CA: Calendario laboral</b> | <b>CC: Convenio Colectivo</b> | <b>CE: Corrección errores</b> |
| <b>DE: Denuncia</b> | <b>ED: Edicto</b>             | <b>EX: Extensión</b>          | <b>IM: Impugnación</b>        |
| <b>NU: Nulidad</b>  | <b>PA: Pacto</b>              | <b>PR: Prórroga</b>           | <b>RS: Revisión salarial</b>  |
|                     |                               |                               | <b>LA: Laudo</b>              |
|                     |                               |                               | <b>SE: Sentencia</b>          |