

## SUMARIO

1. **MEDIDAS URGENTES PARA PROMOVER EL EMPLEO ESTABLE Y LA RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE PERSONAS DESEMPLEADAS.**
2. **MEDIDAS PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD.**
3. **JURISPRUDENCIA SOCIAL.**  
*Despido objetivo por causas económicas declarado procedente.*  
*Valor extintivo y liberatorio del finiquito suscrito.*
4. **CONVENIOS COLECTIVOS.**

### 1. MEDIDAS URGENTES PARA PROMOVER EL EMPLEO ESTABLE Y LA RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE PERSONAS DESEMPLEADAS.

El Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, desarrolla una serie de medidas con el objetivo de reducir el desempleo entre jóvenes y personas en paro de larga duración, la recualificación profesional de las personas que hayan agotado la protección por desempleo y la realización de acciones de mejora de la empleabilidad para personas con especiales dificultades de inserción laboral, derivadas de su baja cualificación.

### **PROGRAMA EXCEPCIONAL PARA LA TRANSICIÓN HACIA LA CONTRATACIÓN ESTABLE**

Podrán acogerse a estas medidas las empresas que contraten, entre el 13 de febrero de 2011 y el 12 de febrero de 2012, de manera indefinida o temporal, a personas desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos desde el 1 de enero de 2011, mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial, y que reúnan alguno de estos requisitos:

- a) Tener una edad igual o inferior a 30 años.
- b) Llevar inscritas en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

Los requisitos que han de cumplir los contratos para acceder a las reducciones son:

- a) La jornada de trabajo de estos contratos deberá estar entre el 50 % y el 75 % de la de un trabajador a tiempo completo comparable.
- b) Deben suponer un incremento neto de plantilla. Para su cálculo se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores en el período de los 90 días anteriores a la nueva contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 el sumatorio de los contratos indefinidos o temporales que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la nueva contratación.

Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos o temporales que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Las empresas que se acojan a estas reducciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la reducción, el nivel de empleo alcanzado con la contratación realizada.

El incumplimiento por parte de las empresas de estas obligaciones, dará lugar al abono de las cotizaciones correspondientes a las reducciones aplicadas sobre los contratos afectados por el incumplimiento.

Las reducciones a aplicar varían, en función del tipo de contratación:

- a) En contratos indefinidos, la reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social se aplicará durante los 12 meses siguientes a la contratación y será de los siguientes importes:
  - 100% en empresas de menos de 250 trabajadores.
  - 75% en empresas de 250 o más trabajadores.

Transcurrido el periodo de 12 meses, las empresas podrán acogerse a la bonificación que pudiera corresponderles de acuerdo a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, o al artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, exclusivamente por el tiempo que restara de la misma, descontando el periodo transcurrido de reducción.

- b) En contratos temporales, que se concierten por una duración inicial prevista igual o superior a seis meses, podrán acceder a las mismas reducciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, durante los 12 meses siguientes a la contratación, que en el caso anterior.

En ningún caso se podrá aplicar esta reducción a los contratos de trabajo celebrados bajo las modalidades de interinidad y de relevo.

Las empresas que hubieran celebrado contratos temporales a los que se hubieran aplicado estas reducciones podrán transformarlos, cualquiera que fuera la fecha de su celebración, en:

- Contratos indefinidos ordinarios.
- Contrato de fomento a la contratación indefinida. En este caso la transformación deberá producirse antes del transcurso de los 12 meses desde su celebración.

Cuando estos contratos se celebren con personas desempleadas que sean personas con discapacidad o tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o de violencia doméstica o se encuentren en situación de exclusión social, las empresas podrán optar por aplicar estas reducciones de cuotas o las bonificaciones reguladas en el capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, si concurren los requisitos correspondientes.

#### **PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL PARA LOS DESEMPLEADOS QUE AGOTEN SU PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.**

Se podrán beneficiar de este programa las personas inscritas en las Oficinas de Empleo como desempleadas por extinción de su relación laboral que hayan agotado, a partir del 16 de febrero de 2011, la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en la ley, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas.

No podrán acogerse a este programa las personas que hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal de protección por desempleo e inserción, ni las que hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción, ni las que hubieran agotado la renta agraria o el subsidio por desempleo, ambos en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Los beneficiarios de este programa, tendrán derecho a:

- a) Un itinerario individualizado y personalizado de inserción, que contemple el diagnóstico sobre su empleabilidad, así como las medidas de políticas activas de empleo dirigidas a mejorarla.
- c) Participar en medidas de política activa de empleo encaminadas a la recualificación y/o reinserción profesional necesaria para que puedan incorporarse a nuevos puestos de trabajo, especialmente en sectores emergentes y con mayor potencial de crecimiento.
- d) Recibir una ayuda económica de acompañamiento del 75 % del IPREM mensual, hasta un máximo de seis meses, cuando la persona solicitante carezca de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

### **MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD**

La última de las medidas, consiste en acciones de mejora de la empleabilidad que, fruto de la realización de itinerarios individuales y personalizados de empleo, combinen actuaciones de orientación y formación para el empleo dirigidas a jóvenes, mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración, personas procedentes del sector de la construcción u otros sectores afectados por la crisis que, dentro de estos colectivos, tengan dificultades de inserción laboral derivadas de su baja cualificación.

Finalmente, para responder mejor a las necesidades de recualificación de las personas desempleadas, y así incrementar sus oportunidades de acceso a un empleo en la coyuntura actual, se dispone que durante el año 2011, en los planes de formación de oferta dirigidos prioritariamente a personas ocupadas, la participación de personas desempleadas oscilará entre el 20 % y el 40 % respecto del total de personas que inician la formación.

## **2. MEDIDAS PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD.**

Mediante el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, se desarrollan una serie de medidas destinadas a reformar las actuales políticas de empleo.

Los objetivos pretendidos con esta reforma son:

- Contribuir a conformar el nuevo modelo económico y productivo, así como un mercado de trabajo más eficiente y de más calidad.
- Mejorar la atención a las personas y su empleabilidad en el mercado de trabajo.
- Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

Básicamente, las medidas adoptadas se agrupan en cuatro puntos básicos:

- Elaboración de la Estrategia Española de Empleo, que garantizará la igualdad de acceso, la cohesión social y la complementariedad entre la unidad de mercado y la diversidad territorial.
- Fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo con el objetivo de mejorar la planificación, gestión y evaluación de las políticas activas de empleo. Además se consolidan los órganos de concertación territorial y de participación institucional del Sistema Nacional de Empleo.
- Establecimiento de un Catálogo de Servicios a la ciudadanía que garantice en todo el Estado el acceso a un servicio público y gratuito de empleo en condiciones de igualdad de oportunidades, y desarrollo de un modelo de atención personalizada a las personas en situación de desempleo, de forma que cuenten con el apoyo y la atención de los Servicios Públicos de Empleo en su búsqueda de empleo, dando prioridad en la ejecución a colectivos más necesitados.
- Transformación y revisión de los actuales programas de las políticas activas de empleo para que sean de mayor utilidad a las personas desempleadas.

### **3. JURISPRUDENCIA SOCIAL.**

#### **DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS DECLARADO PROCEDENTE.**

El Juzgado de lo Social nº 33, de Madrid, mediante sentencia del pasado 25 de noviembre, declaró la procedencia del despido objetivo basado en causas económicas del delineante accionante.

En el caso enjuiciado, el empresario demandado hizo entrega de la indemnización junto con la carta de despido pero el demandante la rehusó. La documentación contable analizada, acredita una drástica disminución de la facturación lo que provoca a su vez pérdidas contables, no existen tampoco nuevas contrataciones por la contracción de la demanda en el sector. La empresa emprende una serie de medidas para reducir su estructura de gastos, entre las que figuran despidos objetivos por causas económicas. En el momento del despido, el empresario hizo entrega al demandante de un talón por el 60% de la indemnización legal que éste rechazó.

Las pruebas aportadas, acreditan la situación de pérdidas en la que se encuentra la demandada debida a la retracción del mercado de construcción que ha provocado una sensible disminución de la cifra de negocio de modo que para equilibrar el balance, la disminución consiguiente de ingresos sólo puede compensarse con la extinción de contratos de trabajo, si se pretende mantener en lo posible un determinado nivel de empleo. Por tanto, según el juzgado, la decisión es ajustada a derecho.

También rechaza el resto de obstáculos de tipo formal que el trabajador invoca en su demanda. En primer lugar la prueba ha demostrado que al demandante se le puso a su disposición la indemnización legal en el momento del despido y la rechazó, por lo que se debe entender con ello cumplido sobradamente la exigencia establecida en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET). En segundo lugar porque los despidos realizados por el demandado no superaron los umbrales para considerar que debió haberse acudido a un expediente de regulación de empleo. En tercer lugar porque no es obstáculo tampoco el hecho de que temporalmente se hubieran contratado a dos personas con objetivos muy precisos, terminar una obra y abrir una nueva línea de negocio, tareas que no podían encomendarse al actor que realizaba funciones de delineante.

Por todo ello, la demanda debe desestimarse en cuanto a la impugnación de la decisión extintiva del empresario sin perjuicio de reconocer el derecho del actor al percibo de la cantidad que por despido objetivo le corresponde.

## **VALOR EXTINTIVO Y LIBERATORIO DEL FINIQUITO SUSCRITO.**

La Sala 4ª del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 16 de noviembre, considera que el contenido del documento finiquito es inequívoco, pues el trabajador declara haber recibido la indemnización que desde el principio se le ofreció, y rescindida su relación laboral con la empresa, no habiéndose invocado causa alguna de alteración de su voluntad, por lo que el documento ha de surtir plena eficacia.

En sentencia del 28 de marzo de 2.009 el Juzgado de lo Social número 1 de Cartagena, desestimó la sentencia presentada por el trabajador absolviendo a la empresa demandada de las pretensiones deducidas en su contra y declaró convalidada la extinción del contrato de trabajo que unía a las partes sin derecho a indemnización para el trabajador demandante.

Con fecha 10 de octubre de 2008, la empresa demandada comunicó al trabajador, la extinción de su relación laboral por causas objetivas con efectos del 12 de noviembre de 2008. El trabajador demandante firmó el documento finiquito en el que reconocía hallarse saldado y finiquitado por la empresa por todos los conceptos que pudieran derivar de la relación laboral que unía a las partes no teniendo nada más que pedir ni reclamar por concepto alguno y quedando totalmente rescindida su relación laboral con la empresa.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación dictándose por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, sentencia con fecha 7 de julio de 2009, en la que se desestima el recurso de suplicación, confirmando el pronunciamiento de instancia.

Se formuló entonces recurso de casación para unificación de doctrina ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, con objeto de decidir acerca del valor extintivo y liberatorio de documento de finiquito extendido por el trabajador demandante.

Esta Sala en sentencias de fecha 18/11/2004 y 26/06/2007, entre otras, viene sosteniendo a propósito del problema planteado lo siguiente:

- a) El finiquito es, según el Diccionario de la Lengua española, “remate de cuentas o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas”. Su contenido, que es variable, puede hacer referencia bien al percibo de una determinada cantidad salarial, bien a la liquidación de las obligaciones, principalmente de carácter patrimonial, que se realiza con motivo de la extinción de la relación laboral; o, por último, a la propia extinción de la relación contractual, a la que, usualmente, se une una manifestación de las partes de no deberse nada entre sí y de renuncia a toda acción de reclamación.

- b) Por lo que se refiere a la liquidación de obligaciones, se conceptúa el finiquito como aquel documento que incorpora una declaración de voluntad del trabajador expresiva de su conformidad de que mediante el percibo de la “cantidad saldada” no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador.
- c) En lo que concierne a la extinción del vínculo laboral, el finiquito es la manifestación externa de un mutuo acuerdo de las partes -- que constituye causa de extinción de la relación laboral, según el artículo 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores; es decir expresión de un consentimiento, que, en principio, debe presumirse libre y conscientemente emitido y manifestado -- por lo tanto sin vicios que lo invaliden -- y recaído sobre la cosa y causa, que han de constituir el contrato. Y por ello, para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato, debería incorporar una voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación, un mutuo acuerdo sobre la extinción, o una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario.
- d) Por regla general, debe reconocerse a los finiquitos, como expresión que son de la libre voluntad de las partes, la eficacia liberatoria y extintiva definitiva que les corresponda en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan.
- e) Esa eficacia jurídica que con carácter general se atribuye a tales pactos, no supone en modo alguno que la fórmula de “saldo y finiquito” tenga un contenido o carácter sacramental con efectos preestablecidos y objetivados, de modo que aquella eficacia se imponga en todo caso, abstracción hecha de las circunstancias y condicionamientos que intervienen en su redacción. Al contrario, habrá de tenerse en cuenta:
  - El carácter transaccional de los finiquitos.
  - Que los vicios de voluntad o la expresión en el mismo de una causa falsa, lo privarían de valor extintivo o liberatorio.
  - Que también es posible que el documento no exteriorice, inequívocamente, una intención o voluntad extintiva o liquidatoria de las partes, o que su objeto no esté suficientemente precisado.

Aplicando esa doctrina al caso enjuiciado aparece que el contenido del documento es inequívoco: el trabajador declara haber recibido la indemnización que desde el principio se le ofreció, y rescindida su relación laboral con la empresa. Por otra parte no se ha invocado causa alguna de alteración de su voluntad, por lo que -como han declarado las dos sentencias anteriores- el documento ha de surtir plena eficacia, lo que determina la desestimación del recurso.

#### 4. CONVENIOS COLECTIVOS.

##### Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de enero de 2011 y el 15 de febrero de 2011.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Oficinas de Farmacia.	CC	BOE 24/01/2011
Construcción.	AC	BOE 8/02/2011
Empresas Dedicadas a los Servicios de Campo para Actividades de Reposición.	RS	BOE 8/02/2011
Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales.	RS	BOE 15/02/2011

##### Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de enero de 2011 y el 15 febrero de 2011.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Construcción.	CA	BOP 25/01/2011
	Construcción.	CE	BOP 27/01/2011
Albacete	Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas.	RS	BOP 17/01/2011
	Industrias de Extracción a Cielo Abierto y Molturación de Tierra Blanca.	CC	BOP 19/01/2011
	Oficinas y Despachos.	CC	BOP 19/01/2011
	Transporte.	CC	BOP 24/01/2011
Alicante	Almacenistas de Materiales para la Construcción y Saneamiento.	CA	BOP 17/01/2011
	Industrias Transformadoras de Materias Plásticas.	CC	BOP 2/02/2011
	Empresas de Hostelería.	RS	BOP 14/02/2011
Asturias	Derivados del Cemento.	CA	BOPA 18/01/2011
	Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera.	CA	BOPA 1/02/2011
	Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera.	CA	BOPA 8/02/2011
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOPA 8/02/2011
	Industria del Metal.	RS	BOPA 14/02/2011
	Mayoristas de Alimentación, Mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas.	RS	BOPA 14/02/2011
	Minoristas de Alimentación.	RS	BOPA 14/02/2011

Ávila	Hostelería.	CC	BOP	26/01/2011
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	3/02/2011
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	8/02/2011
Barcelona	Transitarios y Aduanas.	AC	BOP	21/01/2011
	Empresas de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas.	RS	BOP	11/02/2011
	Oficinas de Farmacia.	RS	BOP	14/02/2011
Bizkaia	Hormigones y Canteras.	CA	BOB	19/01/2011
	Artes Gráficas, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales.	CC	BOB	2/02/2011
	Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización.	CC	BOB	8/02/2011
	Oficinas y Despachos.	CC	BOB	14/02/2011
	Piedra y Mármol.	CA	BOB	14/02/2011
Burgos	Construcción.	CA	BOB	15/02/2011
	Fabricantes de Muebles, Ebanistas, Carpinteros, Carreteros, Carroceros, Persianas y Aglomerados.	CA	BOP	25/01/2011
	Industria Siderometalúrgica.	CA	BOP	25/01/2011
	Comercio del Metal.	CC	BOP	2/02/2011
Canarias	Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.	CC	BOC	27/01/2011
Cantabria	Comercio Textil.	AC	BOC	31/01/2011
	Detallistas de Alimentación.	AC	BOC	31/01/2011
Castellón	Empresas Consignatarias de Buques, Empresas Estibadoras, Transitarios y Agentes de Aduanas.	CE	BOP	3/02/2011
Castilla y León	Ayuda a Domicilio.	AC	BOCyL	19/01/2011
	Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales.	CC	BOCyL	19/01/2011
	Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la Provincia de Valladolid para el mismo colectivo del sector de Clínicas Dentales de las Provincias de Ávila, Segovia, Soria y Zamora.	CC	BOCyL	2/02/2011
Cataluña	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de Cataluña.	CE	DOGC	19/01/2011
	Oficinas y Despachos.	AC	DOGC	19/01/2011
	Transporte Sanitario.	AC	DOGC	31/01/2011
Ceuta	Limpieza Pública.	RS	BOCCE	15/02/2011
Ciudad Real	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	11/02/2011
Comunidad Valenciana	Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas.	CC	DOCV	18/01/2011
Córdoba	Derivados del Cemento, Yesos y Cales.	CA	BOP	31/01/2011
	Industrias Vinícolas y Licoreras y Alcohólicas.	CC	BOP	1/02/2011
	Madera.	CA	BOP	9/02/2011
	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP	15/02/2011

Cuenca	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	2/02/2011
	Limpieza de Edificios y Locales.	CA	BOP	9/02/2011
Extremadura	Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	DOE	24/01/2011
	Elevación y Distribución de Aguas Potables y Residuales.	CC	DOE	11/02/2011
Gipuzkoa	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOG	27/01/2011
Girona	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	27/01/2011
Granada	Industria de la Madera.	SE	BOP	14/02/2011
Huesca	Ayuda a Domicilio.	CC	BOP	1/02/2011
Illes Balears	Madera.	CA	BOIB	3/02/2011
Jaén	Actividades Agropecuarias.	RS	BOP	21/01/2011
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	11/02/2011
	Industria de la Madera y el Corcho.	CA	BOP	11/02/2011
	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	12/02/2011
La Rioja	Edificación y Obras Públicas.	RS	BOR	19/01/2011
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOR	9/02/2011
Las Palmas	Construcción.	CA	BOP	4/02/2011
León	Edificación y Obras Públicas.	CA	BOP	25/01/2011
Lleida	Industrias de Panadería.	CC	BOP	29/01/2011
Lugo	Edificación y Obras Públicas.	CA	BOP	24/01/2011
	Materiales y Prefabricados de la Construcción.	CA	BOP	24/01/2011
Málaga	Automoción.	CC	BOP	15/02/2011
Murcia	Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas.	AC	BORM	17/01/2011
	Confiterías, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes.	CC	BORM	27/01/2011
Ourense	Construcción.	CA	BOP	18/01/2011
	Fabricantes de Muebles, Carpintería, Tapicería y Ebanistería.	CC	BOP	18/01/2011
Pontevedra	Carpintería de Ribera.	CA	BOP	11/02/2011
Salamanca	Actividades de la Madera.	RS	BOP	27/01/2011
Santa Cruz de Tenerife	Construcción.	CA	BOP	31/01/2011
	Construcción.	RS	BOP	31/01/2011
	Hostelería.	RS	BOP	11/02/2011
	Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.	RS	BOP	11/02/2011
Tarragona	Industrias de Galletas.	CC	BOP	17/01/2011
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	17/01/2011
Valencia	Almacenistas de Alimentación.	CC	BOP	29/01/2011
	Supermercados y Autoservicios.	CC	BOP	29/01/2011
Valladolid	Industrias de la Madera.	RS	BOP	29/01/2011
	Derivados del Cemento.	CA	BOP	9/02/2011

Zamora	Comercio de la Piel.	AC	BOP	17/01/2011
	Comercio en General.	AC	BOP	17/01/2011
	Comercio Textil.	AC	BOP	17/01/2011
	Industria de la Madera.	RS	BOP	26/01/2011
	Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento.	CA	BOP	14/02/2011
Zaragoza	Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado, Engrase y Autoestaciones.	CC	BOP	17/01/2011
	Forjados y Hormigones.	CA	BOP	11/02/2011
	Terrazos y Piedra Artificial.	CA	BOP	11/02/2011

**AC: Acuerdo**      **CA: Calendario laboral**      **CC: Convenio Colectivo**      **CE: Corrección de errores**  
**DE: Denuncia**      **ED: Edicto**      **EX: Extensión**      **IM: Impugnación**      **LA: Laudo**  
**NU: Nulidad**      **PA: Pacto**      **RE: Resolución**      **RS: Revisión salarial**      **SE: Sentencia**