

ACTUALIDAD LABORAL

CIRCULAR LABORAL Nº 01/2022, ENERO

AVISO IMPORTANTE

Estas notas son meramente orientativas. Le aconsejamos que antes de tomar cualquier medida basada en su contenido nos consulte al respecto. Ante cualquier duda consulte con nuestro departamento de Asesoría Laboral.

ÍNDICE

I.- NUEVA REFORMA LABORAL.	1.-
II.- CONVENIOS COLECTIVOS.	9.-

I.- **NUEVA REFORMA LABORAL.**

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo ha sido publicado en el B.O.E. de 30 de diciembre, con entrada en vigor al día siguiente.

Uno de los principales objetivos que se ha marcado el Gobierno con este nuevo Real Decreto-ley es corregir de forma decidida la excesiva temporalidad en la contratación laboral, para lo cual considera imprescindible simplificar los tipos de contratos, generalizar la contratación indefinida y devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada.

En paralelo, con el fin de impulsar la creación de empleo, considera necesario proporcionar a las empresas mecanismos internos para ajustarse ante situaciones de crisis, cambios cíclicos de la demanda o transformaciones de modelo productivo a nivel sectorial, alternativos a la alta temporalidad y a las fuertes fluctuaciones del empleo.

También se pretende establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Por último, esta nueva norma, también plantea una reforma que impida que se utilice la externalización de servicios, a través de la subcontratación, como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas.

Resumimos, a continuación, los aspectos principales aprobados con esta nueva norma, aunque algunos de los temas a tratados requerirán un análisis más detallado a realizar en próximas fechas.

CONTRATOS FORMATIVOS

Se establece un contrato formativo con dos modalidades:

- a) Contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. La duración máxima de estos contratos será de 2 años.

Se establecen dos tipos de contratos formativos, uno de formación en alternancia, compatibilizando la actividad laboral con los estudios, y un segundo contrato para la obtención de la práctica profesional una vez finalizados los correspondientes estudios.

b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. La duración máxima de este contrato será de 1 año.

La cotización de los contratos de formación en alternancia, hasta tanto no entre en vigor su régimen de cotización específico, cotizarán según las normas para los contratos para la formación y el aprendizaje.

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en el artículo 11 del ET, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente RDL, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Se elimina la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado. Así, solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Contrato por circunstancias de la producción

Este contrato se podrá utilizar para cubrir incrementos ocasionales e imprevisibles de la producción u oscilaciones de la demanda, cuando ello cree un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que realmente se requiera con el aumento de la actividad. Para que concurra causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión, en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En ningún caso podrá identificarse como causa del contrato de circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contrata subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

La duración de este tipo de contratos no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. Podrá prorrogarse, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, este contrato podrá emplearse también para cubrir situaciones ocasionales, previsibles o regulares de corta duración, por un período máximo 90 días al año no consecutivos por trabajador. La previsión anual de estas contrataciones deberá ser conocida por la representación de los trabajadores en el último trimestre del año anterior.

Desaparece el contrato de obra o servicio y, en su lugar, solo se podrán celebrar contratos de trabajo temporales por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Contrato por sustitución de persona trabajadora

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, como novedad relevante, con el objetivo de garantizar el desempeño adecuado del puesto, se permite la prestación de servicios simultanea del sustituto y de la persona sustituida por un periodo máximo de 15 días.

Igualmente, podrá celebrarse un contrato por sustitución para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo, medida que promueve y es coherente con el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de su vida personal y laboral.

Por último, el contrato de sustitución podrá concertarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

Régimen Transitorio

Los contratos celebrados entre el 01/01/2022 y, el 30/03/2022 se registrarán por la normativa vigente a la fecha de su celebración, pero tendrán una duración máxima de seis meses.

Los contratos para obra y servicio determinado basados celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del ET, respectivamente, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, según la redacción anterior a la normativa actual, se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción, es decir, en los contratos eventuales hasta 6 meses o 12 meses si se ha ampliado por convenio colectivo.

Los contratos temporales celebrados antes del 31/12/2021, por obra o servicio o por circunstancias de la producción, se registrarán, hasta su duración máxima, por la normativa anterior.

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

Consideración de contratos indefinidos

Las personas trabajadoras que hayan sido contratadas con contratos de duración determinada que incumplan los requisitos establecidos reglamentariamente, se considerarán que tiene la condición de trabajadores indefinidos. También adquirirán esta condición las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

De igual modo, las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Incremento de la cotización en contratos de corta duración

Los contratos de duración determinada con una duración inferior a 30 días, excluyéndose los contratos de sustitución y regímenes especiales agrarios, empleados de hogar y minería del carbón, tendrán una cotización adicional a cargo del empresario de unos 26 euros al mes.

Ese cálculo se obtiene multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del RGSS por contingencias comunes (37,53 euros), el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de tales contingencias (23,60%).

Incremento de las sanciones por contratación temporal fraudulenta

Se modifica la LISOS para incrementar las sanciones por contratación temporal fraudulenta, estableciendo, además, la imposición de multas, con carácter individual, por cada contrato fraudulento formalizado a partir de la entrada en vigor del presente RDL.

- Las sanciones en su grado mínimo pasan de los 750 euros actuales a entre 1.000 y 2.000 euros.
- Las sanciones en su grado medio pasan de los 1.000 euros a una horquilla, en función de su gravedad, de entre 2.001 a 5.000 euros.
- Las sanciones en su grado máximo, que actualmente se encontraba en 7.500 euros, pasan a una horquilla entre 5.001 a 10.000 euros.

Serán indefinidos los contratos temporales que incumplan los requisitos establecidos legalmente.

Y, se reduce a un plazo de 18 meses dentro del plazo de 24, para que una persona con más de un contrato temporal de circunstancias, para el mismo o diferente puesto de trabajo, adquiera la condición de persona trabajadora fija.

Los contratos de duración determinada inferior a 30 días, excepto los de interinidad, tendrán una cotización adicional a cargo del empresario de unos 26 € mes.

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Este tipo de contrato se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. También podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar, entre otros, los siguientes aspectos: la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Esta nueva regulación asegura, además, la estabilidad, la transparencia y la previsibilidad del contrato a través de una mejora de la información sobre la jornada y los periodos de actividad en el contrato de trabajo, otorgando un papel fundamental a la negociación colectiva, entre otros, en relación con régimen de llamamiento o la formación y mejora de empleabilidad de las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad.

Se establece la posibilidad de que las ETT puedan formalizar contratos fijos discontinuos con sus empleados con el fin de ceder a estos a empresas usuarias.

Por convenio sectorial podrán establecerse: Bolsa sectorial de empleo, la celebración a tiempo parcial, un período mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento.

RECUPERACIÓN DE LA ULTRACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS Y, PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA.

Vuelve a recuperarse la figura de la ultractividad indefinida de los convenios colectivos de forma que, transcurrido un año desde la denuncia y en defecto de acuerdo entre las partes, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo. Asimismo, cabe destacar el importante impulso que se otorga a los sistemas de mediación como mecanismo de obligatoria aplicación para las partes en los supuestos en los que haya transcurrido un año desde la denuncia del convenio y sin que se haya alcanzado acuerdo entre las partes.

Otra novedad de importancia es la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores respecto a la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a otros de ámbito superior. Al respecto, si bien se mantiene el régimen general, se excluye de dicha prioridad aplicativa al salario base y a los complementos salariales, siendo de aplicación para tales conceptos salariales la regulación establecida en el convenio de ámbito superior.

Se reformula la regulación del contrato fijo discontinuo para dar cabida a mayor número de situaciones y supuestos, incluyéndose en los mismos la ejecución de contratos mercantiles o administrativas.

Por convenio colectivo se podrán establecer bolsas sectoriales de empleo, la celebración de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, un periodo mínimo de llamamiento anual o una compensación por fin de llamamiento.

Se recupera la ultractividad de los convenios y la prioridad del convenio colectivo del sector en lo relativo al salario de la persona trabajadora.

SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

Se garantiza la aplicación del convenio del sector de actividad a las empresas subcontratistas y, en caso de existir convenio propio, solo podrá ser de aplicación en aquellas materias donde prevalece este frente al del sector.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. La empresa principal durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las contratistas y subcontratistas con las personas trabajadoras a su servicio responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar una persona respecto de su vivienda, así como cuando el propietario o propietaria de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.

Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

CONTRATO DE TRABAJO ADSCRITO A OBRAS DE CONSTRUCCIÓN.

Se modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción, disponiendo que en el momento de finalización de la obra a la que se encontraba adscrito el contrato, la Empresa deberá realizar una propuesta de recolocación a la persona trabajadora que, en caso de ser necesario, también conllevará la realización de un proceso de formación.

Realizada la propuesta empresarial antes citada, el contrato finalizará:

- ✓ Si la persona trabajadora rechaza la citada propuesta.
- ✓ Si la cualificación de la persona afectada no resulta adecuada para el nuevo puesto pese a la formación recibida.
- ✓ Por la inexistencia de obras en la provincia.

Se regulan las normas aplicables a la finalización de la obra en la que se encontraba adscrito el trabajador, que incluye una propuesta de recolocación.

En el supuesto de finalización del contrato, en base a cualquiera de las tres opciones citadas, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente al 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

MEDIDAS PARA FACILITAR EL USO DE ERTES

Se incorporan medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones y un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal.

También se desarrolla la reducción temporal de jornada o la suspensión de contratos, por causa de fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, a consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incorporando como mecanismo disponible, con un carácter permanente, el régimen de los expedientes de regulación temporal de empleo a causa de la COVID-19.

Se establece que el período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras, en empresas de menos de 50 trabajadores no sea superior a siete días.

Los ERTES por impedimentos o limitaciones a la actividad normalizada derivados de las restricciones vinculadas a la COVID-19, que seguirán rigiéndose por lo previsto en el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, hasta el próximo 1 de marzo de 2022.

MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Se crea una nueva modalidad de ERTE cuyo objetivo es permitir a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos en vez de tener que acudir a medidas más drásticas cuanto tengan problemas organizativos, productivos o económicos.

Se crean dos modalidades diferenciadas:

- a) Cíclica: Ante una caída transitoria o cíclica de la demanda por causas macroeconómicas, las empresas podrán suspender a parte de sus trabajadores durante un plazo máximo de un año. Durante ese periodo de suspensión, se incentivará la formación de los trabajadores y se establecen exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social decrecientes en el tiempo.

Se crea un mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilidad en el empleo (RED). Este mecanismo no opera de forma automática y, se activaría por decisión del Consejo de Ministros. El mecanismo es un modelo similar al aplicado durante la pandemia para los ERTE.

- b) Sectorial: Aplicable en un determinado sector cuando se aprecien cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional. La duración de esta medida será de un año con posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Este mecanismo no opera de forma automática a solicitud de las empresas, como sucede con la figura de los ERTE. La misma se activará por acuerdo expreso del Consejo de Ministros, previa información y consulta con las organizaciones sindicales y empresariales.

Una vez activado el Mecanismo las empresas podrán pedir su adhesión a través del procedimiento regulado para los ERTE previa consulta con la representación de las personas trabajadoras.

Exoneraciones a la Seguridad Social:

- En la modalidad cíclica, durante los primeros cuatro meses tendrán una exoneración del 60%, entre el quinto y el octavo del 30% y del 20% a partir del noveno.
- En la modalidad sectorial, serán del 40% condicionadas a la realización de actividades de formación.

Durante estos períodos las personas trabajadoras percibirán el 70% de la base reguladora durante toda su duración (hasta un máximo del 225% del IPREM.)

OTRAS MEDIDAS ADOPTADAS

- Se regula de manera uniforme la cotización empresarial en los distintos supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo ya sea por decisión de la empresa o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.
- Se aprueba un nuevo supuesto de situación legal de desempleo relativo a la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- Se establecen los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los ERTES. Se regula tanto la cuantía de las exenciones aplicables en los diferentes supuestos como los diferentes requisitos y condiciones para su aplicación.

Se aprueba un nuevo supuesto de situación legal de desempleo vinculado a la extinción del contrato, por motivos inherentes a la persona trabajadora, para el sector de la construcción.

Se crea una nueva prestación de sostenibilidad en el empleo, a la que se podrán acoger las personas afectadas por la aplicación del mecanismo RED.

- Se crea una nueva prestación de sostenibilidad de empleo a la que se podrán acoger las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del ET.
- Se determina un procedimiento único para que las empresas comuniquen al SEPE y a la TGSS el inicio y finalización de los periodos de suspensión temporal de los contratos de trabajo y reducción temporal de la jornada de trabajo.
- Se modifica la LISOS con el objetivo de adaptar la norma sancionadora a las nuevas previsiones de la norma material, tanto en lo que se refiere a la normativa de contratación, como a las medidas de flexibilidad interna, sus limitaciones y prohibiciones.
- Estatuto del Becario: El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.
- Prórroga del Salario Mínimo Interprofesional: Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022, se prorroga la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

Se prorroga, de manera temporal, la vigencia del Salario Mínimo Interprofesional de 965 € por 14 pagas.

II.-

CONVENIOS COLECTIVOS.

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de noviembre y el 15 de diciembre de 2021.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Ferralla.	RS	BOE 16/11/2021
Aparcamientos y garajes.	RS	BOE 23/11/2021
Industria de elaboración del arroz.	RS	BOE 23/11/2021
Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales.	CC	BOE 23/11/2021
Empresas organizadoras del juego del bingo.	RS	BOE 25/11/2021
Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.	CC	BOE 25/11/2021
Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios.	RS	BOE 25/11/2021
Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.	RS	BOE 9/12/2021
Asistencia y Educación Infantil.	RS	BOE 9/12/2021
Granjas Avícolas y Otros Animales.	AC	BOE 10/12/2021
Empresas de Seguridad.	RS	BOE 14/12/2021
Acuicultura Marina Nacional.	CC	BOE 15/12/2021
Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.	RS	BOE 15/12/2021

Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de noviembre y el 15 de diciembre de 2021.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo		Boletín
Albacete	Industrias y servicios del metal.	CC	BOP	24/11/2021
	Industrias de Ebanistería, Carpintería y Afines.	CA	BOP	10/12/2021
Alicante	Comercio de Curtidos y artículos para el calzado.	RS	BOP	23/11/2021
	Comercio de Mayoristas de Alimentación.	CC	BOP	23/11/2021
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	2/12/2021
Asturias	Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera.	CC	BOP	1/12/2021
	Carpintería, Ebanistería y Varios.	CC	BOP	1/12/2021
	Trabajos forestales y aserradores de madera.	CC	BOP	1/12/2021
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	13/12/2021
Ávila	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	30/11/2021
Baleares	Construcción.	CC	BOIB	20/11/2021
Barcelona	Industria Siderometalúrgica.	CE	BOP	26/11/2021
	Construcción.	RS	BOP	9/12/2021
	Industrias de la madera.	CC	BOP	13/12/2021
Bizkaia	Construcción.	CA	BOP	9/12/2021
Burgos	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	24/11/2021
Cádiz	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	23/11/2021
Cantabria	Comercio detallistas de alimentación.	AC	BOCA	26/11/2021
	Obradores y Despachos de Confitería y Pastelería.	RS	BOCA	13/12/2021
Castellón	Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares.	CA	BOP	23/11/2021
	Almacenistas de Alimentación.	RS	BOP	11/12/2021
Castilla La Mancha	La Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.	RS	DOCM	30/11/2021
Castilla y León	Hospitalización y Asistencia Privada.	EX	BOCL	10/12/2021
León	Prótesis dental.	EX	BOCL	10/12/2021
	Ayuda a domicilio.	AC	BOCL	15/12/2021
	Medianas Superficies de Distribución de Alimentación.	AC	BOCL	15/12/2021
Ciudad Real	Comercio en general.	AC	BOP	29/11/2021
	Industrias vinícolas.	CC	BOP	29/11/2021
Comunidad Valenciana	Comercio de actividades diversas.	CC	DOGV	18/11/2021
Valenciana	Aceites y sus Derivados de las Provincias de Castellón y Valencia.	CC	DOGV	23/11/2021
	Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Café y Sucedáneos.	CC	DOGV	23/11/2021
	Industria del Azulejo, Pavimentos y Baldosas Cerámicos.	CC	DOGV	30/11/2021
	Comercio Minorista de Carnicería y Charcutería.	CC	DOGV	1/12/2021
Galicia	Centros especiales de empleo.	RS	BOG	25/11/2021
	Personal Investigador y de Apoyo a la Investigación de la Universidad de Santiago de Compostela.	AC	BOG	26/11/2021
Gipuzkoa	Intervención Social.	AC	BOG	19/11/2021
Girona	Construcción y obras públicas.	PR	BOP	23/11/2021
	Transportes de viajeros por carretera.	CC	BOP	9/12/2021

Territorio	Ámbito funcional	Tipo		Boletín
Granada	Transportes Interurbanos de Viajeros por Carretera.	PR	BOP	24/11/2021
Guadalajara	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	10/12/2021
Huelva	Industrias vinícolas.	CC	BOP	10/12/2021
Jaén	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	9/12/2021
La Rioja	Edificación y obras públicas.	CA	BOP	17/11/2021
	Fincas Urbanas.	EX	BOP	19/11/2021
	Oficinas y despachos.	EX	BOP	19/11/2021
	Empresas de Enseñanza Privada sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	BOE	10/12/2021
Las Palmas	Limpieza de edificios y locales.	RS	BOP	17/11/2021
León	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	16/11/2021
	Industria de la madera.	CC	BOP	14/12/2021
Lugo	Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento.	CA	BOP	26/11/2021
	Edificación y Obras Públicas.	CA	BOP	26/11/2021
	Materiales y Prefabricados para la Construcción.	CA	BOP	26/11/2021
Lleida	Construcción.	CA	BOP	7/12/2021
	Madera y corcho.	RS	BOP	7/12/2021
	Construcción.	RS	BOP	7/12/2021
Madrid	Hostelería y Actividades Turísticas.	CC	BOCM	20/11/2021
	Construcción y obras públicas.	CA	BOCM	3/12/2021
Málaga	Automoción.	CA	BOP	7/12/2021
Navarra	Hostelería.	RS	BON	7/12/2021
	Empresas de Enseñanza Privada sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	BOE	10/12/2021
Murcia	Remolcadores de Tráfico Interior de los Puertos de Cartagena y Escombreras.	CC	BORM	30/11/2021
Ourense	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	3/12/2021
País Vasco	Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza en centros dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea.	RS	BOPV	18/11/2021
Palencia	Comercio del Metal.	AC	BOP	17/11/2021
	Transporte de Mercancías por Carretera.	AC	BOP	17/11/2021
	Industria de la madera.	CA	BOP	22/11/2021
	Industrias Siderometalúrgicas.	AC	BOP	26/11/2021
	Comercio ganadería.	AC	BOP	29/11/2021
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	3/12/2021
Pontevedra	Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines.	CA	BOP	1/12/2021
	Mármoles y piedras.	CC	BOP	1/12/2021
	Transporte público de mercancías por carretera.	CC	BOP	1/12/2021
	Almacenistas de Madera.	CA	BOP	2/12/2021
	Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines.	CA	BOP	2/12/2021
	Derivados del cemento.	CA	BOP	2/12/2021
	Mármoles y piedras.	CA	BOP	7/12/2021

Territorio	Ámbito funcional	Tipo		Boletín
Santa Cruz de Tenerife	Comercio de bazares.	RS	BOP	19/11/2021
	Comercio del mueble.	RS	BOP	19/11/2021
	Limpieza de edificios y locales.	RS	BOP	19/11/2021
Segovia	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	22/11/2021
	Derivados del cemento.	CA	BOP	8/12/2021
	Industrias de la madera.	CA	BOP	13/12/2021
Sevilla	Pompas fúnebres.	RS	BOP	17/11/2021
Soria	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	15/12/2021
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	15/12/2021
Tarragona	Panaderías.	RS	BOP	18/11/2021
	Frutos secos.	CC	BOP	29/11/2021
	Industrias del aceite y sus derivados.	RS	BOP	30/11/2021
Teruel	Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.	CC	BOP	29/11/2021
	Construcción.	CA	BOP	7/12/2021
	Madera.	CA	BOP	7/12/2021
Toledo	Campo.	CC	BOP	17/11/2021
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	19/11/2021
	Derivados del cemento.	CA	BOP	19/11/2021
Valencia	Comercio de Ultramarinos y Similares.	CC	BOP	24/11/2021
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	24/11/2021
	Detallistas de Ultramarinos y Similares.	AC	BOP	7/12/2021
	Almacenistas de Alimentación.	RS	BOP	10/12/2021
Zamora	Comercio de alimentación.	AC	BOP	22/11/2021
	Comercio.	AC	BOP	24/11/2021
	Comercio.	AC	BOP	1/12/2021
Zaragoza	Oficinas y despachos.	CC	BOP	4/12/2021

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**