

ACTUALIDAD LABORAL

CIRCULAR LABORAL Nº 06/2022, JUNIO

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>I.- EXISTENCIA RELACIÓN LABORAL: UNIFICACIÓN DE DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO</i>	<i>1.-</i>
<i>II.- BAJA LABORAL POR MENSTRUACIÓN DOLOROSA</i>	<i>3.-</i>
<i>III.- CLÁUSULAS DEL TRABAJO A DISTANCIA</i>	<i>4.-</i>
<i>IV.- PLAN ANUAL DE POLÍTICA DE EMPLEO PARA 2022</i>	<i>5.-</i>
<i>V.- PROYECTO DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE COTIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS</i>	<i>7.-</i>
<i>VI.- CONVENIOS COLECTIVOS</i>	<i>9.-</i>

I.- EXISTENCIA RELACIÓN LABORAL: UNIFICACIÓN DE DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia del pasado 9 de marzo, ha resuelto un recurso para unificación de doctrina con respecto al tipo de relación que se establece con un personal de Alta Dirección que, a su vez, es Consejero de la sociedad para la que trabaja.

En el caso analizado, la empresa demandada firma un contrato mercantil de prestación de servicios con el demandante para que este preste sus servicios como asesor económico-financiero. Posteriormente, la empresa otorga un poder general al demandante que es revocado tras pasar este a ser miembro del Consejo de Administración de la misma y otorgársele un nuevo junto con, entre otros, el representante legal de la sociedad. Posteriormente, el demandante adquiere el 18% del capital social de la demandada.

Tras un período cercano al año, la empresa demandada acuerda la revocación de los poderes del demandante, así como la resolución de su contrato de prestación de servicios y se le prohíbe el acceso a la sede social y edificios asimilados, se cancelan sus tarjetas de crédito y de carburantes, tiques restaurantes y demás enseres como ordenadores, teléfonos, etc.

La cuestión que se plantea en el recurso presentado al Tribunal Supremo, consiste en determinar si existe relación laboral entre las partes, de la que depende la calificación como despido de la decisión adoptada por la empresa. Tanto en instancia como en suplicación se estima falta de competencia objetiva y se desestima la acción de despido.

La Sala de lo Social del TS, a la vista de los hechos probados, acoge el criterio de la juzgadora de instancia que consideró que el actor no ostentaba la condición de trabajador por cuenta ajena de la demandada, ya que en la fecha en la que se acordó la revocación de los poderes y la prohibición al actor de acceso a la sede de la sociedad, aquel ostentaba la condición de miembro del consejo de administración, gozando hasta la misma de los más amplios poderes de representación de aquella no constando, por otro lado, el desempeño por este de otros trabajos para la sociedad que pudieran ser considerados como comunes u ordinarios

La Sala menciona en su sentencia que esta cuestión ya había sido abordada en la misma, por la sentencia de 26 de diciembre de 2007, recurso 1652/2006, invocada como contradictoria, en la que se concluye que la relación es de carácter mercantil con el siguiente razonamiento:

El Tribunal Supremo resuelve que, entre una persona de Alta Dirección y además Consejera y, la empresa en la que presta servicios, no existe relación laboral, prima por tanto el vínculo mercantil.

"La exclusión de la relación de laboralidad de los socios que realizan otras tareas diferentes de las propias de su cualidad de socio puede venir dada por la falta de la nota de ajeneidad cuando dicho socio ostenta la titularidad de una cuota societaria determinante, de manera que la prestación de trabajo que pueda realizar se efectúa a título de aportación a la sociedad, cuota que esta Sala ha señalado a partir del 50% de participación en el capital social. Pero también puede venir excluida, al amparo del art. 1.3 c) ET, por falta de dependencia en el trabajo, cuando se trata de personas que forman parte del órgano máximo de dirección de la empresa, como ocurre con el demandante del presente pleito, en cuanto, además de ser titular de un tercio del capital social, era administrador solidario junto con los otros dos socios, siendo función típica de estas personas que forman parte del órgano de gobierno de la empresa la representación y suprema dirección de la misma, sin que su relación nazca de un contrato de trabajo sino de una designación o nombramiento por parte del máximo órgano de gobierno, de modo que su relación tiene carácter mercantil.

Es cierto que la jurisprudencia admite que esas personas puedan tener al mismo tiempo una relación laboral con su empresa, pero ello sólo sería posible para realizar trabajos que podrían calificarse de comunes u ordinarios; no así cuando se trata de desempeñar al tiempo el cargo de consejero y trabajos de alta dirección (Gerente, Director General, etc.) dado que en tales supuestos el doble vínculo tiene el único objeto de la suprema gestión y administración de la empresa, es decir, que el cargo de administrador o consejero comprende por sí mismo las funciones propias de alta dirección."

"Partiendo de la anterior premisa, esta Sala ha resuelto la cuestión que se plantea cuando se compatibilizan funciones de Consejero Delegado y alto cargo, en el sentido asumido por la sentencia referencial. Las sentencias de 21 de enero, 13 mayo y 3 junio y 18 junio 1991, 27-1-92 (rec. 1368/1991) y 11 de marzo de 1.994 (rec. 1318/1993) han establecido que en supuestos de desempeño simultáneo de actividades propias del Consejo de administración de la Sociedad, y de alta dirección o gerencia de la empresa, lo que determina la calificación de la relación como mercantil o laboral, no es el contenido de las funciones sino la naturaleza de vínculo, por lo que si existe una relación de integración orgánica, en el campo de la administración social, cuyas facultades se ejercitan directamente o mediante delegación interna, la relación no es laboral, sino mercantil, lo que conlleva a que, como regla general, sólo en los casos de relaciones de trabajo, en régimen de dependencia, no calificables de alta dirección, sino como comunes, cabría admitir el desempeño simultáneo de cargos de administración de la Sociedad y de una relación de carácter laboral."

La Sala de lo Social desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el demandante, considerando que la actividad mantenida en la que existe un desempeño simultáneo de las funciones propias del Consejo de Administración de la empresa y las de gerencia de la empresa, ha de ser calificada como mercantil al existir una relación de integración orgánica en el campo de la administración social, cuyas facultades se ejercitan directamente.

La existencia de relación laboral entre un socio y, la empresa, solo es posible si se realizan trabajos para la misma que se puedan calificar como comunes u ordinarios.

II.-

BAJA LABORAL POR MENSTRUACIÓN DOLOROSA.

El Consejo de Ministros, del pasado 17 de mayo de 2022, aprobó el proyecto de reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de Salud Sexual y Reproductiva y de Interrupción Voluntaria del Embarazo.

En el ámbito laboral, el futuro texto incluirá un capítulo sobre el derecho a la salud menstrual, que se materializará en la posibilidad de una baja laboral. Del mismo modo, se incorporará una incapacidad temporal para aquellas mujeres que interrumpan su embarazo, voluntariamente o no, con el objetivo de que se puedan recuperar de la intervención y un permiso retribuido para las embarazadas a partir de la semana 39 de gestación.

Baja por menstruación dolorosa

La creación de este nuevo permiso, conllevará una prestación de Incapacidad Temporal cuyos requisitos y características son distintos de los actuales para una baja por enfermedad común:

- Existirá una prestación por Incapacidad Temporal asumida por la Seguridad Social desde el primer día.
- Será necesaria la existencia de un informe médico
- No exigirá un periodo de cotización previo (período de carencia).
- No se establece ningún límite temporal a esta baja.

Baja por maternidad desde la semana 39 de embarazo

El proyecto de ley abarca también aspectos relacionados con el embarazo y el parto. Habrá un nuevo permiso preparto desde la semana 39 de gestación, compatible con el posterior permiso de maternidad y por su mismo importe.

Baja para aquellas mujeres que interrumpan su embarazo

El proyecto de ley contempla también una incapacidad temporal para aquellas mujeres que interrumpan su embarazo, voluntariamente o no, con el objetivo de que se puedan recuperar de la intervención.

Se prevé que todas estas medidas no serán aplicables hasta el próximo año 2023.

Incluida en el trámite de reforma de la Ley Orgánica 2/2010, la posibilidad de establecer una prestación de Seguridad Social para aquellas mujeres que acrediten menstruaciones dolorosas e incapacitantes.

III.- **CLÁUSULAS DEL TRABAJO A DISTANCIA.**

Una reciente sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de marzo de 2022, ha determinado que algunas cláusulas que conforman el contrato tipo de la empresa demandada para el trabajo a distancia son nulas. Este fallo procede de una demanda de conflicto colectivo interpuesta por diversos sindicatos y estima parcialmente sus peticiones y declara nulas algunas cláusulas muy relevantes, como la de compensación de gastos por el teletrabajo y la reversibilidad de la situación del teletrabajo al modelo tradicional de trabajo.

Es importante destacar que para aplicar la Ley 10/2021 de Trabajo a distancia y, por tanto, la suscripción obligatoria de los acuerdos de teletrabajo, es necesario realizar teletrabajo de forma regular, entendiéndose como tal dentro del periodo de referencia de tres meses, al menos el 30% de la jornada laboral o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato.

Cláusulas que se consideran válidas

Para la Audiencia Nacional se consideran válidas las siguientes cláusulas contenidas en el contrato de trabajo a distancia:

- Vigilancia. Es válido que la empresa se reserva el derecho de seguimiento y control de las actividades por medios telemáticos. Los trabajadores deberían demostrar que las herramientas utilizadas vulneran su dignidad o comprometen sus datos personales.
- Riesgos. Los trabajadores deben informar a la empresa que las características del lugar de trabajo son efectivas: esto no exime a la empresa de la responsabilidad de realizar su propia evaluación, eso sí, respetando la privacidad de los trabajadores.
- Equipos. Los contratos tipo no establecen los equipos que se entregan a los trabajadores ni su vida útil, pero esta carencia queda convalidada en los contratos individuales, en los que sí se indica.
- También son válidas las cláusulas que responsabilicen a los trabajadores de las reparaciones debido al mal uso.

Cláusulas que no se consideran legales

En la sentencia se rechazan las siguientes cláusulas del contrato tipo:

- Gastos. La cláusula que se remita sin más al convenio es nula cuando este no fije una cuantía y forma de compensación. Mientras llega esta regulación a través del convenio, lo conveniente sería fijar una cuantía, pero condicionarla a que exclusivamente se mantendrá mientras no regule nada el convenio colectivo.

La Audiencia Nacional considera válidas las cláusulas del contrato de teletrabajo que, incluyan el seguimiento y control de las actividades de las personas trabajadoras por medios telemáticos.

Por el contrario, no se considera válida la cláusula que, obliga a permitir el acceso al domicilio al Servicio de Prevención, ni a crear excepciones unilaterales que permitan a la empresa vulnerar el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital.

- Visitas. Tampoco es válido establecer que el servicio de prevención podrá acudir al domicilio para evaluar los riesgos preavisando con siete días de antelación. Los trabajadores pueden denegar dicha entrada en todo momento.
- Datos personales. No es válido obligar al trabajador a proporcionar su e-mail y teléfono personales.
- Reversibilidad. La sentencia indica que la reversibilidad no puede ser un aspecto que regulen, exclusivamente, las empresas. Estas no pueden poner condiciones si los empleados quieren reanudar el trabajo presencial. Si la empresa ejerce la reversibilidad, es igualmente no válida la renuncia del trabajador a ejercer los derechos que le corresponden.
- Desconexión digital. Incluso en situaciones de emergencia, las empresas no pueden crear unilateralmente excepciones al derecho de los trabajadores a la desconexión digital. La sentencia deja claro que *“los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el artículo 88 de la LOPD, se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.”*

Por lo tanto, en base a los criterios establecidos por la Audiencia Nacional y a la espera de futuras sentencias que sigan modelando el trabajo a distancia, en estos momentos es tener muy presente los siguientes aspectos:

- Las definiciones específicas de los medios, equipos y herramientas que se deben proporcionar.
- La identificación real de los gastos.
- La negativa a proporcionar números de teléfono y correos electrónicos personales
- Desarrollar una prevención de riesgos laborales que sea lo menos invasiva posible
- Evitar la adhesión a acuerdos que puedan comportar la nulidad de sus cláusulas por considerarse abusivas.

IV.- **PLAN ANUAL DE POLÍTICA DE EMPLEO PARA 2022.**

El Boletín Oficial del Estado del 4 de mayo ha publicado una Resolución de 26 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el **Plan Anual de Política de Empleo para 2022**.

El Plan Anual de Política de Empleo 2022 concreta los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y, en cada una de las distintas CCAA, y recoge los indicadores que se van a utilizar para valorar el grado de consecución de dichos objetivos.

Dentro de su planteamiento general, se consolidan los cambios introducidos en planes anteriores con respecto a los indicadores, simplificándolos, e incorpora un conjunto de medidas que responden a una serie de innovaciones legislativas que han condicionado su inclusión, en el marco de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Este plan contiene tanto el conjunto de los servicios y programas que cada Comunidad Autónoma llevará a cabo, como los del Servicio Público de Empleo Estatal. Las características generales del Plan son las siguientes:

1. Luchar de manera efectiva contra la precariedad laboral.
2. Evitar a toda costa el uso abusivo y fraudulento de becas y prácticas no laborales.
3. Incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, particularmente en materia de lucha contra la segregación laboral, que debe formar parte de la actuación de los Servicios Públicos de Empleo a todos los niveles (intermediación, formación y diseño y aplicación de los programas).
4. Integrar el principio antidiscriminatorio en todas las acciones, no solo por razón de género, sino también por edad, ideología o convicciones, religión o creencias, origen racial o étnico, salud, discapacidad, orientación sexual, identidad de género y características sexuales.
5. Otorgar prioridad o tratamientos específicos a los colectivos más vulnerables o con especiales dificultades en el mundo laboral.
6. Situar a las personas jóvenes como protagonistas de su trayectoria hacia el empleo digno por medio de itinerarios personalizados integrados en un sistema de orientación para el empleo cualificado y estable.
7. Crear oportunidades de acceso a nuevos empleos en nuevos sectores, tomando como referencia la transformación hacia un contexto verde, sostenible, colaborativo y digital, impulsando el acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes en sectores emergentes como la economía digital, economía verde, o del cuidado.
8. Incrementar la cualificación de las personas jóvenes dotándolas de las competencias profesionales requeridas por el mercado de trabajo.
9. La crisis sanitaria ha incidido en la situación del empleo de las personas y requiere acciones específicas para ofrecer soluciones integrales que den respuesta a las consecuencias adversas a medio y largo plazo en los planos educativo, formativo y profesional de las personas jóvenes.
10. Introducir mayor flexibilidad en su funcionamiento y gestión.
11. Potenciar el desarrollo de una comunidad de cooperación horizontal y vertical, estableciendo los pilares para el trabajo conjunto con los interlocutores económicos y sociales.

Aprobado el plan de políticas de empleo para 2022 que, incluye los objetivo a alcanzar y, los indicadores para medir el grado de cumplimiento de los mismos.

12. Establecer los mecanismos para mejorar el diálogo y la colaboración con las empresas a fin de lograr la mejor adaptación de las capacidades de las personas jóvenes a las necesidades de las mismas.
13. Reforzar la dimensión local de las políticas activas de empleo dirigidas a las personas jóvenes.
14. Fomentar su difusión con la máxima claridad y transparencia.
15. Mejorar los procesos y optimizar los recursos.
16. La digitalización integral del servicio de formación para el empleo de las personas jóvenes como una cuestión esencial, tanto en la relación con las personas usuarias, como en el ámbito de la formación y en la generación de un sistema de datos compartido.

V.-

PROYECTO DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE COTIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha lanzado a audiencia e información pública el proyecto de Real Decreto por el que se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, para actualizar su regulación respecto a los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

La fecha límite para la presentación de aportaciones finalizó el 26 de mayo de 2022. Esta iniciativa del Gobierno ha causado un gran malestar entre las asociaciones de autónomos que la han criticado con dureza.

Modificaciones incluidas en el proyecto

Se modifican los siguientes aspectos del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social:

- Solicitudes de alta y baja: Además de reforzar su tramitación por medios electrónicos, se especifican una serie de datos que han de facilitar al solicitar su alta aquellos trabajadores que presentan alguna especialidad en cuanto a su inclusión en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), conforme a lo previsto en las distintas letras del artículo 305.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y que permitirán identificar más adecuadamente a cada colectivo, introduciéndose también, con carácter general, el dato relativo a la declaración de los rendimientos que prevean

Sometido a información pública, el proyecto de modificación de los reglamentos de inscripción y afiliación, de cotización y recaudación de cuotas de la Seguridad Social.

obtener por su actividad económica o profesional (excepto en el caso de los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica incluidos en dicho régimen).

- Pluriactividad en diversos regímenes, se limita a actualizar la remisión efectuada en él a otros artículos del reglamento cuando dicha pluriactividad se produzca en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- Peculiaridades sobre afiliación, altas, bajas y variaciones de datos en el RETA: Obligación de comunicar la actividad que determina la inclusión de los trabajadores autónomos en ese régimen, así como cualquier cambio posterior que se produzca en tales datos, mediante la correspondiente variación de datos; en las situaciones de pluriactividad, esa obligación de comunicación alcanzará a todas las actividades realizadas y a sus correspondientes datos, con independencia de que el alta en dicho régimen especial sea única.
- Se amplía la relación de documentos a aportar por los trabajadores autónomos por medios electrónicos y cuando así lo requiera la Tesorería General de la Seguridad Social, con aquellos que acrediten su participación en sociedades o comunidades de bienes o su incorporación en colegios profesionales, determinante de su inclusión en ese régimen especial.
- Cobertura de determinadas contingencias en el RETA: Se actualiza al objeto de acomodar su regulación de desarrollo a la actualmente vigente sobre dicha materia en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Sobre el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social:

- Los tipos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se adaptan su a la legislación vigente sobre la materia, señalando que en el caso de los trabajadores por cuenta propia dicha cotización se efectuará mediante la aplicación del tipo de cotización que se determine anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, salvo respecto a los incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, en que dicha cotización se efectuará conforme a la tarifa de primas vigente.
- En el momento de solicitar el alta en el RETA, los trabajadores deberán efectuar una declaración de los rendimientos económicos que prevean obtener por su actividad económica o profesional que afectará a su base de cotización.
- Se amplía el número de veces que, durante el año, los trabajadores incluidos en ese régimen pueden solicitar el referido cambio de base, que pasa de cuatro a seis, a fin de permitirles ajustar más adecuadamente la cotización -cada dos meses- en función de su previsión de rendimientos económicos. En cada solicitud de cambio de base de cotización, los trabajadores deberán declarar los rendimientos económicos que prevean obtener por su actividad económica o profesional.

El proyecto de Ley incluye la información necesaria que, los autónomos, deberán facilitar para adecuar sus cuotas de seguridad social a los rendimientos de su actividad, así como la variación en su caso de la misma.

VI.- CONVENIOS COLECTIVOS.

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de abril y el 15 de mayo de 2022.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Pastas, Papel y Cartón.	CE BOE	3/05/2022
Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del sector del Metal.	CE BOE	5/05/2022
Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios.	CC BOE	5/05/2022
Construcción.	AC BOE	6/05/2022
Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado.	RS BOE	6/05/2022
Desinfección, Desinsectación y Desratización.	CC BOE	6/05/2022
Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria.	RS BOE	6/05/2022
Industrias de Pastas Alimenticias.	RS BOE	6/05/2022
Industria Textil y de la Confección.	RS BOE	13/05/2022

Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de abril y el 15 de mayo de 2022.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Derivados del cemento.	CA BOP	13/05/2022
Alicante	Hilos, Cuerdas y Redes.	CE BOP	22/04/2022
	Tintorerías, Lavanderías y Limpieza de Ropas.	RS BOP	11/05/2022
Andalucía	Enseñanza privada concertada.	AC BOJA	11/05/2022
Aragón	Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón.	CC BOA	10/05/2022
Asturias	Oficinas y Despachos.	RS BOPA	25/04/2022
	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	AC BOPA	29/04/2022
	Comercio en general.	CE BOPA	11/05/2022
Ávila	Industrias Siderometalúrgicas.	CC BOP	26/04/2022
Badajoz	Limpieza de Edificios y Locales.	CC DOE	3/05/2022
Balears	Comercio.	RS BOIB	30/04/2022
	Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida Domiciliaria de Basuras, Limpieza de Playas, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Recogida Selectiva, Puntos Verdes, Puntos Limpios y Plantas de Reciclaje.	CC BOIB	30/04/2022
Barcelona	Servicios funerarios y gestión de cementerios.	RS BOP	28/04/2022
	Oficinas de farmacia.	PR BOP	29/04/2022
Burgos	Fabricantes de Muebles, Ebanistas, Carpinteros, Carreteros, Carroceros, Persianas y Aglomerados.	CC BOP	29/04/2022
Cáceres	Industrias Siderometalúrgicas.	RS DOE	25/04/2022
	Derivados del cemento.	RS BOP	28/04/2022
Cádiz	Industria del metal.	CE BOP	18/04/2022
	Industria del metal.	CE BOP	20/04/2022

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
	Industria del metal.	RS BOP	20/04/2022
	Agencias Marítimas.	CC BOP	9/05/2022
	Transporte Sanitario.	RS BOP	11/05/2022
Cantabria	Fabricación y Venta de Pan.	RS BOCA	2/05/2022
	Sector Portuario del Puerto de Santander.	RS BOCA	2/05/2022
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CE BOCA	2/05/2022
	Fabricación de Derivados del Cemento.	RS BOCA	11/05/2022
Castilla y León	Hospitalización y Asistencia Privada.	EX BOCL	26/04/2022
	Prótesis Dental.	EX BOCL	26/04/2022
Cataluña	Enseñanza Privada Reglada No Concertada de Cataluña.	RS DOGC	26/04/2022
	Centros de Desarrollo Infantil y Atención Precoz.	CE DOGC	28/04/2022
	Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental, Concertados con el Servicio Catalán de la Salud.	RS DOGC	28/04/2022
	Centros de Desarrollo Infantil y Atención Precoz.	CE DOGC	25/03/2022
	Peluquerías, Centros de Estética y Belleza.	RS DOGC	6/05/2022
Comunidad Valenciana	Comercio Minorista de Carnicería y Charcutería.	CE DOGV	25/04/2022
	Estaciones de Servicio.	RS DOGV	27/04/2022
Cuenca	Metal.	CC BOP	29/04/2022
Galicia	Actores y actrices.	RS DOG	27/04/2022
	Eventos, Servicios y Producciones Culturales.	RS DOG	27/04/2022
	Transporte de Enfermos/as y Accidentados/as en Ambulancia.	AC DOG	27/04/2022
Girona	Almacenamiento, Conservación, Manipulación y Venta de Frutas y Verduras.	RS BOP	5/05/2022
Huelva	Industrias de Derivados del Cemento.	RS BOP	5/05/2022
	Industrias de Transportes por Carretera.	CC BOP	11/05/2022
La Rioja	Industria de panadería.	CC BOR	3/05/2022
	Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings.	RS BOR	4/05/2022
Las Palmas	Construcción.	CA BOP	25/04/2022
	Limpieza de edificios y locales.	RS BOP	13/05/2022
León	Transporte Urbano de Viajeros.	RS BOP	3/05/2022
		BOP	12/04/2022
Lugo	Industria de Ebanistería y Afines.	CA BOP	3/05/2022
Lleida	Transporte de viajeros por carretera.	CE BOP	28/04/2022
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS BOP	6/05/2022
Madrid	Espacios Escénicos (antes locales de teatro).	RS BOCM	7/05/2022
	Comercio de la Piel en General.	CC BOCM	9/05/2022
Málaga	Pompas Fúnebres.	RS BOP	22/04/2022
	Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas.	RS BOP	28/04/2022
Murcia	Limpieza Pública Viaria.	CE BORM	21/04/2022
	Limpieza Pública Viaria.	RS BORM	21/04/2022
Navarra	Hostelería.	RS BON	3/05/2022
	Industrias vinícolas.	CC BON	3/05/2022

Territorio	Ámbito funcional	Tipo		Boletín
Ourense	Hostelería.	CC	BOP	10/05/2022
País Vasco	Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la Universidad del País Vasco.	AC	BOPV	26/04/2022
Palencia	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	4/05/2022
			BOP	1/04/2022
			BOP	11/04/2022
Pontevedra	Sector Extractivo de Piedra Natural -Canteras-.	RS	BOP	29/04/2022
Salamanca	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	11/05/2022
Santa Cruz	Consignatarias de Buques.	CC	BOP	22/04/2022
de Tenerife	Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.	CA	BOP	22/04/2022
	Consignatarias de Buques.	CE	BOP	29/04/2022
Segovia	Panadería, Bollería y Pastelería.	CC	BOP	9/05/2022
Tarragona	Transporte de Mercancías por Carretera.	AC	BOP	22/04/2022
Toledo	Mazapán, Masas Fritas, Confeitería y Chocolate.	AC	BOP	19/04/2022
	Aceites y derivados.	AC	BOP	20/04/2022
Valencia	Comercio de Ultramarinos y Similares.	RS	BOP	28/04/2022
	Comercio del metal.	RS	BOP	28/04/2022
	Industria la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.	AC	BOP	28/04/2022
Valladolid	Derivados del Cemento.	CA	BOP	26/04/2022
	Derivados del Cemento.	RS	BOP	27/04/2022
Zamora	Comercio del metal.	CE	BOP	20/04/2022
Zaragoza	Comercio del calzado.	CC	BOP	22/04/2022

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**