ACTUALIDAD LABORAL

CIRCULAR LABORAL Nº 03/2023, MARZO

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.-	*SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2023.*	*1.-*
II.-	*INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SUPERIOR A LA ESTABLECIDA LEGALMENTE*	*2.-*
III.-	*REGISTRO DE JORNADA: DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR*	*3.-*
IV.-	*PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INFORMEN SOBRE INFRACCIONES NORMATIVAS Y DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN*	*4.-*
V.-	*PLURIACTIVIDAD EN EMPRESAS EMERGENTES*	*6.-*
VI.-	*CONVENIOS COLECTIVOS.*	*7.-*

I.- SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2023

El pasado 15 de febrero ha sido publicado en el BOE el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2023.

Las nuevas cuantías representan un incremento del ocho por ciento (8,00%) respecto al salario mínimo interprofesional fijado para el año 2022.

El SMI se incrementa en un 8 %, pasando a 36,00 € al día o su equivalente de 1.080 € al mes por 14 pagas.

El artículo 1 del Real Decreto establece que la cuantía del SMI para este año 2023 será de 36,00 euros/día o 1.080,00 euros/mes, según que el salario se fija por días o por meses. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir, en el caso del salario diario, la parte proporcional de domingos y festivos. Si la jornada contratada es inferior, el salario se percibirá a prorrata.

Esta revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al SMI los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 15.120,00 euros.

En cuanto a los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días percibirán, junto con el importe del SMI, la parte proporcional de la retribución de domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a las que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondiente al salario de treinta días para cada una, sin que en ningún caso la cuantía del SMI pueda ser inferior a 51,15 euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a las que se refiere dicho artículo, estos trabajadores percibirán, junto con el importe del SMI, la parte proporcional del mismo que corresponda a las vacaciones legales mínimas, en el supuesto que no exista coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En el resto de los casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

Los empleados domésticos, de acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para determinar el salario mínimo de los empleados domésticos que trabajan por horas, en régimen externo, lo que se fija para los trabajadores eventuales y temporales, y que incluye todos los conceptos

retributivos, el salario mínimo de los empleados domésticos será de 8,45 euros por hora efectivamente trabajada.

Para los empleados domésticos, cuya retribución se fije por hora efectivamente trabajada, el importe mínimo se fija en 8,45 € hora por todos los conceptos.

En las cuantías del salario mínimo por día o por horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, y el salario en especie no podrá, en ningún caso, dar pie a una reducción de la cuantía íntegra en dinero.

Siempre que exista una habilitación legal expresa y, dado el carácter excepcional del incremento establecido por este real decreto, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación:

a) A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.

b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

Este incremento del Salario Mínimo tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023.

II.- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SUPERIOR A LA ESTABLECIDA LEGALMENTE.

Por primera vez, el TSJ de Cataluña, mediante su sentencia 469/2023, de 30 de enero, ha otorgado una indemnización adicional a la legal de 33 días por año de servicio en un caso de despido improcedente, calculada a partir del desempleo no percibido.

En esta resolución, se estima en parte el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Barcelona que declaró la procedencia del despido objetivo de la demandante, acogiendo parcialmente la acción de reclamación de cantidad acumulada a la de despido.

La empresa alegó para justificar el despido causas económicas y productivas. No obstante, se observa cómo pocos días más tarde, tramitó un ERTE por fuerza mayor como consecuencia de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19. Asimismo, observan los magistrados, en la carta de despido no se encuentran razones de índole estructural que motiven la extinción del contrato, salvo el beneficio cesante provocada por la crisis sanitaria.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dicta la primera Sentencia, sin necesidad de que exista vulneración de los derechos fundamentales, con una indemnización complementaria a la legalmente tasada en el Estatuto de los Trabajadores, al considerar, en este caso, la legalmente tasada notoriamente insuficiente.

En este asunto la prueba de que la trabajadora debe percibir una cuantía por lucro cesante se erige en la pérdida de oportunidad de acogerse a las medidas extraordinarias sobre protección de desempleo implantadas por el Covid-19. Pues, aunque ella no tenía cotización suficiente para el desempleo, sí hubiera podido acogerse a las medidas especiales de desempleo que el gobierno de España había lanzado en la pandemia. Pero para ello habría sido necesario que hubiese estado incluida en el ERTE que la empresa inició días después del despido.

La Sala justifica la existencia de una indemnización adicional en que en caso de no haber actuado la empresa de manera abusiva, amparada en el mínimo coste que suponía su despido por la escasa antigüedad de la trabajadora en la empresa, hubiera tenido una expectativa cierta y real de haber sido incluida en el inminente ERTE tramitado por fuerza mayor y haberse podido acoger a las medidas extraordinarias sobre protección de desempleo contempladas en el artículo 25 del RDL 8/2020, con reconocimiento de la prestación por desempleo aun careciendo de las cotizaciones mínimas.

El TSJ de Cataluña declara la improcedencia del despido objetivo de la trabajadora y condena a la empresa codemandada a optar en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia entre la readmisión de esta trabajadora en su puesto de trabajo, con abono de una cantidad igual al importe de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y la fecha de notificación de la presente sentencia, a razón de 68,49 euros diarios brutos, o bien a indemnizarle en la cantidad de 4.435,08 euros.

Pese a que este es un caso singular y extraordinario, podría ser el primero en establecer una tendencia a reconocer indemnizaciones complementarias a las legalmente tasadas en el Estatuto de los Trabajadores, sin que medie vulneración alguna de derechos fundamentales, por entenderse que aquella resulta notoriamente insuficiente.

III.- REGISTRO DE JORNADA: DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante su sentencia 41/2023, de 18 enero 2023, ha avalado un sistema de registro de jornada que deja en manos del trabajador la obligación de hacer constar las horas de inicio y finalización de su jornada diaria, así como los periodos de descanso y otras interrupciones que no tienen la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Según lo pactado en el Convenio Colectivo del sector de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, sus empresas estaban y están obligadas a poner a disposición de sus trabajadores una aplicación (descargable mediante todo tipo de herramientas propiedad de la entidad en poder de los empleados: ordenadores, tabletas, smartphones, etc.), que les facilite consignar la jornada de trabajo efectivo.

El Tribunal Supremo considera válido el sistema de registro auto declarativo y, que deja en manos del trabajador, la obligación de hacer constar la hora de inicio, fin de la jornada diaria y las pausas durante la misma.

Un sindicato presentó una demanda de impugnación por ilegalidad, ya que entendía que este punto concreto del convenio vulneraba, entre otras leyes, el Estatuto de los Trabajadores. La Audiencia Nacional, en sentencia de nueve de diciembre de 2020, autos 218/2020, desestimó la demanda lo que provocó la presentación del recurso de casación analizado.

La argumentación de los recurrentes es la de que no puede calificarse como un mecanismo válido de registro de jornada el que se basa en la declaración unilateral del propio trabajador, porque lo hace depender de que el afectado haga constar realmente la totalidad de las horas trabajadas.

Por el contrario, la Sala de lo Social considera que, aunque es cierto que la información introducida en el sistema por parte de los trabajadores puede verse mediatizada por el temor de hacer constar la realización de una jornada diaria superior a la que legal o convencionalmente corresponda. Siempre será necesaria la realización de una determinada acción al inicio y finalización de su jornada, en el momento de tomarse un tiempo para el descanso o las comidas, al entrar o salir del centro de trabajo, y hacer que sea el trabajador quien incorpore esos datos a la aplicación informática facilitada por la empresa, no es una actuación muy diferente a cualesquiera de otros posibles sistemas de control horario que igualmente requieren que sea el propio trabajador el que active cada los controles.

El innegable peligro de que los trabajadores puedan sentirse compelidos a no registrar adecuadamente todos los tiempos de trabajo efectivo, con la consecuente realización de horas extraordinarias no declaradas, se encuentra ciertamente presente en la inmensa mayoría de modalidades de control horario que exigen al trabajador consignar a lo largo del día los diferentes periodos de trabajo y descanso.

El Supremo declara que no cabe afirmar la ilegalidad en abstracto de un acuerdo sectorial ab initio cuando el sistema cumple con los requisitos de ser objetivo, fiable y accesible, sin perjuicio de que atendidas las circunstancias en las que se desenvuelva pudieran evidenciar que no se ajusta a las exigencias impuestas por la STJUE 14/5/2019, asunto C-55/18.

IV.- PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INFORMEN SOBRE INFRACCIONES NORMATIVAS Y DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción ha sido publicada en el BOE del 21 de febrero de 2023. Con ella se traspone la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019, conocida como *Directiva Whistleblowing*.

La norma tiene por objeto otorgar una protección adecuada a las personas que informen sobre acciones u omisiones que puedan constituir algunas de las infracciones que la ley recoge (infracciones del derecho de la Unión Europea, infracciones penales o administrativas graves o muy graves, entre otras).

Todas las empresas, del Sector Privado, con más de 50 personas empleadas, deberán disponer de un canal de denuncia que garantice la protección de los informantes y la ausencia de represalias sobre ellos.

Para ello, la norma obliga a determinados sujetos a contar con un sistema interno de información (canal de denuncias), así como con un sistema de gestión y protección de los informantes, evitando represalias contra ellos.

¿Quiénes son los sujetos obligados?

Estarán obligados a disponer de un sistema interno de información en los términos previstos en la ley, entre otros sujetos, las personas jurídicas del sector privado que tengan contratados 50 o más trabajadores.

También están obligados los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las fundaciones creadas por unos y otros, siempre que reciban o gestionen fondos públicos.

¿Desde cuándo se aplica?

El plazo máximo para el establecimiento de los sistemas internos de información es de tres meses desde la entrada en vigor de la ley, que se producirá a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Como excepción, en el caso de las entidades jurídicas del sector privado con 249 trabajadores o menos, el plazo se extiende hasta el 1 de diciembre de 2023.

¿A quién se protege?

La norma protege, entre otros, a los informantes que trabajen en el sector privado y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional.

En su ámbito de aplicación están incluidos los casos en los que el informante haya obtenido la información revelada:

1. En el marco de una relación laboral ya finalizada.
2. Durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

Asimismo, la ley también prevé medidas de protección a los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.

Prohibición de represalias

Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en la ley.

A los efectos de lo previsto en la ley, y a título enunciativo, se consideran represalias las que se adopten en forma de:

a) Suspensión del contrato de trabajo.

b) Despido o extinción de la relación laboral (incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba).

c) Imposición de cualquier medida disciplinaria.

d) Degradación o denegación de ascensos.

e) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

f) No conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido, entre otras.

Sanciones

La ley prevé un sistema de infracciones y sanciones considerando infracción muy grave el incumplimiento de la obligación de disponer de un sistema interno de información, para lo que establece como sanción multas que van desde 600.001 a 1.000.000 euros, en el caso de las personas jurídicas.

V.- PLURIACTIVIDAD EN EMPRESAS EMERGENTES.

Los socios autónomos que trabajen en empresas emergentes (Startups) y que trabajen en más de una actividad al mismo tiempo, podrán bonificar el 100 % de su cuota de autónomos, correspondiente a la base mínima en cada momento.

La Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de empresas emergentes (conocida como la Ley de Startups) incluye en su Disposición Final Cuarta una bonificación para los trabajadores autónomos que sean socios efectivos de una empresa emergente, que posean el control efectivo, y que, al mismo tiempo, trabajen como empleados para otra sociedad. Esta bonificación busca incentivar la actividad empresarial de estos trabajadores autónomos y ayudar a aliviar su carga fiscal. En resumen, la nueva ley proporciona incentivos para apoyar la actividad empresarial y el emprendimiento en el sector de las empresas emergentes.

Se ha establecido una bonificación del 100% de la cuota correspondiente a la base mínima en cada momento, para aquellos socios autónomos de startups que trabajan en más de una actividad al mismo tiempo.

La bonificación puede ser recibida por los autónomos en situación de pluriactividad durante los primeros tres años después de darse de alta como consecuencia de su dedicación a la empresa emergente. Sin embargo, El cese de la situación de pluriactividad supone la extinción del incentivo y no podrá ser restablecida en el futuro.

Para que se aplique por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), debe presentar previamente una declaración responsable.

VI.- CONVENIOS COLECTIVOS.

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de enero y el 15 de febrero de 2023.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados.	RS	BOE	19/01/2023
Revistas y Publicaciones Periódicas.	CC	BOE	19/01/2023
Construcción.	CC	BOE	26/01/2023
Perfumería y afines.	CC	BOE	26/01/2023

Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de enero y el 15 de febrero de 2023.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
A Coruña	Derivados del Cemento.	RS	BOP	6/02/2023
	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOP	9/02/2023
Álava	Comercio Textil.	CC	BOP	20/01/2023
	Empresas que realizan Actividades Deportivas para Terceros.	RS	BOP	30/01/2023
	Industria Siderometalúrgica.	CE	BOP	1/02/2023
Albacete	Industrias de Ebanistería, Carpintería y Afines.	CA	BOP	15/02/2023
Alicante	Limpieza de Edificios y Locales de Centros Dependientes del Servicio Valenciano de Salud.	CC	BOP	20/01/2023
	Industrias Transformadoras de Materias Plásticas.	RS	BOP	10/02/2023
	Comercio Textil.	AC	BOP	15/02/2023
Almería	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP	10/02/2023
Asturias	Derivados del cemento.	CA	BOPA	24/01/2023
Ávila	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	7/02/2023
Badajoz	Comercio de Ópticas.	AC	DOE	17/01/2023
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	20/01/2023
	Transporte de Viajeros por Carretera.	AC	BOP	30/01/2023
Baleares	Establecimientos Sanitarios Hospitalización Consulta y Asistencia.	AC	BOP	19/01/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	AC	BOP	19/01/2023
	Construcción.	CA	BOP	9/02/2023
	Construcción.	RS	BOP	9/02/2023
Barcelona	Construcción.	RS	BOP	19/01/2023
	Comercio del metal.	CC	BOP	20/01/2023
	Industrias de la Madera.	CA	BOP	20/01/2023
	Comercio de vinos.	CC	BOP	24/01/2023
	Comercio Textil.	CC	BOP	31/01/2023
Bizkaia	Estaciones de Servicio.	CC	BOB	16/01/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	CE	BOB	9/02/2023
	Comercio de Alimentación.	RS	BOB	15/02/2023

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Burgos	Peluquería de Señoras.	CC	BOP	7/02/2023
	Derivados del cemento.	CA	BOP	8/02/2023
	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOP	8/02/2023
Cáceres	Industrias de la Madera.	CA	BOP	17/01/2023
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	9/02/2023
Cádiz	Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transporte, Despachos, Almacenistas y Operadores Logísticos.	AC	BOP	6/02/2023
	Construcción y Obras Públicas.	CE	BOP	10/02/2023
	Hostelería.	RS	BOP	14/02/2023
	Industrias Vinícolas (Vid).	CC	BOP	15/02/2023
Cantabria	Aserradores y Almacenistas de Madera.	RS	BOCA	13/02/2023
	Empresas Organizadoras del Juego de Bingo.	RS	BOCA	13/02/2023
	Hostelería.	RS	BOCA	13/02/2023
	Transporte de Mercancías por Carretera.	RS	BOCA	13/02/2023
Castellón	Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares.	CA	BOP	21/01/2023
	Comercio Textil.	AC	BOP	4/02/2023
	Almacenistas de Alimentación.	AC	BOP	9/02/2023
	Industrias de Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares.	RS	BOP	9/02/2023
	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOP	9/02/2023
Castilla La Mancha	Casinos y Establecimientos de Juegos.	AC	DOCM	27012/2023
Castilla y León	Pizarras.	CC	BOCL	14/02/2023
Cataluña	Escuelas de Educación Especial.	RS	DOGC	9/02/2023
	Centros de Desarrollo Infantil y Atención Precoz.	RS	DOGC	10/02/2023
	Empresas Comerciales de Servicios de Empaquetados, Enfajados y Cualquier otra Manipulación de Productos Propiedad de Terceros.	RS	DOGC	14/02/2023
Ciudad Real	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	8/02/2023
Comunitat Valenciana	Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.	CC	DOGV	17/01/2023
	Almacenistas de Alimentación de Castellón y Valencia.	CC	DOGV	19/01/2023
	Comercio de Actividades Diversas.	AC	DOGV	19/01/2023
	Derivados del Cemento.	RS	DOGV	31/01/2023
	Derivados del Cemento.	CE	DOGV	6/02/2023
	Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada.	RS	DOGV	10/02/2023
Gipuzkoa	Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.	CC	BOP	3/02/2023
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	8/02/2023
	Alojamientos.	RS	BOP	9/02/2023
	Fabricación de Pasta, Papel, y Cartón.	RS	BOP	9/02/2023
	Estaciones de Servicio.	RS	BOP	10/02/2023
Girona	Construcción y Obras Públicas.	PR	BOP	20/01/2023

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Granada	Oficinas y Despachos.	CC	BOP	2/02/2023
Huesca	Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.	RS	BOP	7/02/2023
	Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.	CE	BOP	9/02/2023
Las Palmas	Hostelería.	CC	BOP	3/02/2023
	Hostelería.	AC	BOP	13/12/2023
Lugo	Industria de Ebanistería y Afines.	CA	BOP	24/01/2023
Madrid	Alquiler de Vehículos sin Conductor.	CC	BOCM	21/01/2023
	Ayuda a Domicilio.	AC	BOCM	2/02/2023
	Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar.	CC	BOCM	2/02/2023
	Campo.	CC	BOCM	14/02/2023
	Limpieza Pública Viaria Madrid-Capital.	RS	BOCM	14/02/2023
Málaga	Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares.	RS	BOP	26/01/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	1/02/2023
	Fabricación y Venta de Pan.	PR	BOP	10/02/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	AC	BOP	15/02/2023
Murcia	Comercio General.	RS	BORM	15/02/2023
Navarra	Industria Siderometalúrgica.	CC	BON	14/02/2023
Ourense	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	16/01/2023
	Siderometal y Talleres de Reparación de Vehículos.	CC	BOP	15/02/2023
País Vasco	Empresas Concesionarias del servicio de Limpieza de Osakidetza.	RS	BOPV	23/01/2023
	Empresas Concesionarias de Limpieza que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	23/01/2023
	Empresas Concesionarias de Limpieza que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco.	AC	BOPV	24/01/2023
Palencia	Industria de la Madera.	RS	BOP	3/12/2023
	Ganadería.	AC	BOP	15/02/2023
Pontevedra	Industrias de Bebidas Refrescantes.	RS	BOP	16/01/2023
Salamanca	Construcción.	CA	BOP	16/01/2023
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	19/01/2023
	Tintorerías, Lavanderías, Limpieza y Planchado de ropa.	CC	BOP	23/01/2023
	Actividades de Siderometalurgia.	RS	BOP	10/12/2023
Santa Cruz	Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.	CA	BOP	10/02/2023
Tenerife	Hostelería.	CC	BOP	15/02/2023
Segovia	Siderometalurgia.	RS	BOP	10/02/2023
Sevilla	Mayoristas y Minoristas de Alimentación.	CC	BOP	23/01/2023
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	25/01/2023
	Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas.	CC	BOP	8/02/2023
Tarragona	Comercio Textil.	CC	BOP	13/02/2023
	Cooperativas del Campo.	CC	BOP	13/02/2023
Teruel	Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.	RS	BOP	14/02/2023
Toledo	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	3/02/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	9/02/2023
Valencia	Comercio Textil.	AC	BOP	7/02/2023

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
	Hostelería.	CC	BOP	7/02/2023
Valladolid	Industrias de la Madera.	AC	BOP	16/01/2023
	Industria y Comercio de la Vid.	CE	BOP	31/01/2023
	Industria del Metal.	RS	BOP	13/02/2023
Zaragoza	Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística.	CC	BOP	28/01/2023
	Confiterías, Pastelerías y Venta de Dulces.	RS	BOP	4/02/2023
	Fincas Urbanas.	RS	BOP	11/02/2023

AC: Acuerdo **CA: Calendario laboral** **CC: Convenio Colectivo** **CE: Corrección errores**

DE: Denuncia **ED: Edicto** **EX: Extensión** **IM: ImpugnaciónLA: Laudo**

NU: Nulidad **PA: Pacto** **PR: Prórroga** **RS: Revisión salarialSE: Sentencia**