ACTUALIDAD LABORAL

CIRCULAR LABORAL Nº 05/2023, MAYO

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.-	*ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.*	*1.-*
II.-	*AYUDAS PARA LAS PYMES INDUSTRIALES QUE IMPLANTEN LA JORNADA LABORAL DE CUATRO DÍAS*	*2.-*
III.-	*DESPIDO OBJETIVO POR REDUCCIÓN DE CONTRATA*	*4.-*
IV.-	*PLANES DE IGUALDAD NEGOCIADOS CON UNA COMISIÓN AD HOC*	*6.-*
V.-	*PLUS DE DISTANCIA EN LOS SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL*	*7.-*
VI.-	*CONVENIOS COLECTIVOS.*	*8.-*

I.- ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El pasado 28 de abril se publicó en el B.O.E. la Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

Aprobada la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

El contenido de la estrategia de salud y seguridad para 2023-2027, estructurado en torno a seis objetivos, es el siguiente:

Objetivo 1

Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Prioridad: Reducir los daños en la salud de las personas trabajadoras.

Objetivo 2

Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva.

Prioridad: Anticiparse y gestionar los riesgos nuevos y emergentes.

Objetivo 3

Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes. Una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.

Prioridad: Integrar la prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas promoviendo una mayor implicación de recursos propios.

Objetivo 4

Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad. Prioridad: Elevar el nivel de protección de los colectivos más vulnerables.

Objetivo 5

Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Prioridad: Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la gestión de la prevención.

Objetivo 6

Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis.

Prioridad: Mejorar las instituciones y los mecanismos de coordinación.

Teletrabajo y digitalización dentro de la Estrategia de Salud y Seguridad

Esta estrategia tiene en cuenta las afecciones que, para la salud de las personas trabajadoras, se derivan de los nuevos riesgos generados por el del uso de la digitalización y los medios tecnológicos.

El desarrollo tecnológico, y en particular la digitalización, presenta oportunidades desde la óptica de la prevención de riesgos laborales (monitorización, formación online, apps para identificación y evaluación de riesgos, etc.), pero también puede dar lugar a riegos nuevos o emergentes derivados del uso de la propia tecnología (robotización, inteligencia artificial, plataformas colaborativas, etc.), de la organización del trabajo (teletrabajo, trabajo a distancia, virtualización, etc.), o de las nuevas formas de empleo, con una mayor prevalencia de riesgos ergonómicos y psicosociales.

Dentro de actuaciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa, se realizarán campañas de la ITSS dirigidas a empresas donde se utilice la modalidad de prestación laboral a distancia, especialmente del teletrabajo, prestándose atención al cumplimiento de la Ley 10/2021, de 9 de julio, y, en particular, a las disposiciones específicas sobre seguridad y salud relacionadas con los riesgos psicosociales.

Estrés y acoso

Se analizará el establecimiento de indicadores psicosociales que permitan, por un lado, conocer mejor qué actividades y sectores son las más afectadas por estos factores de riesgo psicosocial y, por otro, que faciliten anticipar intervenciones preventivas en caso de situaciones de desvío respecto a los estándares de seguridad y salud en el trabajo. Se prestará especial atención a los indicadores relacionados con el estrés laboral y se incluirán indicadores relativos a la prevención del acoso por razón de sexo e indicadores de igualdad e inclusión social.

II.- AYUDAS PARA LAS PYMES INDUSTRIALES QUE IMPLANTEN LA JORNADA LABORAL DE CUATRO DÍAS

A través de la Fundación EOI, F.S.P., se ha aprobado la convocatoria para la concesión, de ayudas dirigidas al impulso de la mejora de la productividad, en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral.

Beneficiarios

Sociedades que tengan la consideración de pequeñas y medianas empresas, con personalidad jurídica propia legalmente constituidas en España y, debidamente inscritas en el registro correspondiente, que no formen parte del sector público y que desarrollen una actividad industrial.

Requisitos del proyecto piloto de reducción de la jornada laboral

Los proyectos piloto de innovación en materia de organización empresarial deben mejorar la productividad de Pymes industriales y abordar, entre otras, medidas destinadas a la reducción de las jornadas laborales **sin merma salarial**:

- Reducción mínima del 10% de la jornada en cómputo semanal. Este compromiso se establecerá para una duración temporal mínima de dos años, computable desde la concesión de la ayuda, y afectará únicamente a personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo.
- Garantizar que el número de mujeres participantes en el proyecto, responda al porcentaje de distribución de género existente en la totalidad de la plantilla con contrato indefinido a tiempo completo, permitiéndose una desviación del 10%. No obstante, este porcentaje de mujeres participantes podrá ser superior, pero no inferior.
- La propuesta, del número de personas trabajadoras participantes en el proyecto piloto, realizada por la empresa debe afectar como mínimo a un porcentaje de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, en función de su tamaño: para empresas o centros de trabajo de hasta 20 personas trabajadoras, al menos al 30% de las mismas; si se cuenta entre 21 y 249 personas trabajadoras, al menos al 25%.
- Adoptar medidas organizativas o formativas para optimizar el tiempo de trabajo a implementar durante toda la duración del proyecto piloto, que redunden en la mejora de la productividad de la empresa.
- Establecer indicadores que midan la mejora de la evolución de la productividad del trabajo en la empresa o centro de trabajo que serán evaluados periódicamente.
- Los proyectos deben ser objeto de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, con carácter previo a la solicitud de la ayuda. En caso de no existir representación legal, el acuerdo deberá alcanzarse con las organizaciones sindicales más representativas del sector correspondiente, empresa o bien mediante una comisión negociadora elegida por las personas trabajadoras.

Conceptos de gasto financiable

Se podrán subvencionar, los costes salariales durante el primer año, del personal que se acoja al proyecto de reducción de la jornada laboral semanal.

Tendrán la consideración de gastos subvencionables los que satisfechos por las empresas que se encuadren en alguna de las siguientes categorías:

- Costes salariales del personal afectado por la reducción de la jornada laboral: gastos que debe soportar la empresa como consecuencia de la reducción de la jornada laboral durante el primer año, y que incluyen la parte proporcional de los costes brutos de empleo (sueldos y cotizaciones sociales) del personal de la empresa participante en el proyecto piloto y conforme a la descripción realizada en la solicitud y en la memoria del proyecto.
- Gastos de contratación de los servicios de formación relativa a la optimización del tiempo de trabajo de los trabajadores afectados a la implementación del proyecto piloto.
- Gastos de contratación de servicios externos de asesoramiento para el diseño o rediseño de procesos afectados por el proyecto piloto y directamente vinculados a

la producción de bienes y servicios de la empresa, o costes de personal implicado en esas mismas funciones.

- Gasto derivado de un informe realizado por un auditor, inscrito en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas, cuyo importe máximo subvencionable no podrá exceder del 1% de la totalidad del presupuesto subvencionable del proyecto.

Los gastos subvencionables del proyecto piloto deberán realizarse en el plazo de **doce meses** a contar desde el día siguiente a la resolución de concesión, excepto el gasto derivado del informe de auditoría, que podrá realizarse dentro del plazo concedido para presentar la documentación justificativa.

Límites máximos de las ayudas

Se podrá financiar hasta el 90 % del coste del proyecto, pero con un límite de 200.000 durante los tres últimos ejercicios fiscales.

Se podrá financiar hasta el 90% sobre el presupuesto financiable (sin perjuicio de la normativa de mínimos, de modo que una única empresa no puede percibir más de 200.000 euros durante los tres últimos ejercicios fiscales). Por conceptos financiables, los importes máximos serán:

a) Por costes de personal afectado por la reducción de la jornada laboral durante el primer año:

- Hasta 10 empleados en la empresa: 90% del gasto de personal soportado por la empresa como consecuencia de la reducción de la jornada durante el primer año.
- Entre 11 y 52 personas en plantilla: 80% del gasto de personal soportado por la empresa como consecuencia de la reducción de la jornada durante el primer año.
- Entre 53 y 249 personas en plantilla: 75% del gasto de personal soportado por la empresa como consecuencia de la reducción de la jornada durante el primer año.

Se establece un límite máximo subvencionable de 150.000 euros para gastos de personal afectado por reducción de jornada laboral.

b) Por costes de formación: hasta el 100% del gasto debidamente justificado.

c) Por costes de colaboraciones externas y personal interno: hasta el 80% del gasto debidamente justificado.

d) Por gastos de informe de auditor: hasta el 100% del gasto debidamente justificado, y teniendo en cuenta el límite antes citado.

El plazo finaliza un mes después de la publicación del extracto de la resolución en el BOE, es decir, el **15 de mayo de 2023** (el 14 es domingo).

III.- DESPIDO OBJETIVO POR REDUCCIÓN DE CONTRATA

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia del pasado 14 de marzo, ha resuelto un recurso de casación para unificación de doctrina estableciendo que el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET) no contempla la posibilidad de que

cuando se alegan causas organizativas o de producción, han de agotarse todas las posibilidades de acomodo del trabajador o de su destino a otro puesto vacante de la misma empresa, hasta el punto de que si no se procede así, el despido se califica de improcedente. Tampoco impone, de manera expresa, al empresario la obligación de mantener al trabajador afectado por la medida en la plantilla utilizando sus servicios en otras contratas de centros de trabajo de la misma o de distinta localidad.

El Tribunal Supremo unifica doctrina en materia de despido objetivo por reducción de contrata, y sanciona que el 52 c) del ET, no obliga a la empresa a agotar todas las posibilidades de acomodar al trabajador en otro puesto de trabajo.

En el caso analizado, la empresa amortiza el puesto de trabajo de tres de los cinco de los vigilantes que prestaban servicio en dicho centro de trabajo, manteniendo la relación laboral dos trabajadores con más antigüedad que la del demandante.

El trabajador demandante impugna el despido que es declarado improcedente por el juzgado de lo social. El TSJ confirma la sentencia de instancia, sobre la base de que se trata de un trabajador fijo de plantilla de la empleadora y que esta no ha acreditado la inexistencia de puesto de trabajo de la misma categoría en alguna de las otras diversas contratas concertadas. Ante esta sentencia, la empresa demandada recurre al TS en casación unificadora, a través de un único motivo en el que denuncia infracción de lo dispuesto en el artículo 52 del ET.

La cuestión a resolver es determinar si la empresa que extingue un contrato por causas organizativas o productivas, vinculadas a disminución del volumen de una contrata, necesita acreditar la imposibilidad de recolocar a los trabajadores despedidos en puesto adecuado y en su caso probar la imposibilidad de recolocación.

El TS reitera en su sentencia que, con carácter general, si la causa del despido es productiva, ha de probarse por el empresario, que se han producido disfunciones en el entorno de su actividad, como falta de pedidos o bien descenso progresivo de la producción o de la actividad de la empresa, que le obligan a modificar o disminuir la producción, haciendo obsoletos uno o varios puestos de trabajo, ya que, de no extinguirse dichos puestos de trabajo, se desequilibraría el proyecto empresarial. En sentencias del propio tribunal ya se estableció que *"la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores"* y que *"la reducción de actividad de servicios a la finalización de la contrata inicial ha generado dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa; como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción. A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende. Y el ámbito de apreciación de la causa productiva sobrevenida puede ser el espacio o sector concreto de la actividad empresarial afectado por el exceso de personal, que es en el caso la contrata finalizada y renovada con menor encargo de servicios y consiguientemente de ocupación"*

Concluye el TS que la reducción de actividad de servicios a la finalización de la contrata inicial genera dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa; como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción. A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende.

IV.- PLANES DE IGUALDAD NEGOCIADOS CON UNA COMISIÓN AD HOC

Una empresa inicia los trámites para la negociación e implantación de un plan de igualdad realizando una comunicación a los sindicatos más representativos para que, en el plazo de 10 días, procedan a la designación e información de las personas que deban formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad. Ante la falta de respuesta de los sindicatos y, dada la inexistencia de representación legal o unitaria de los trabajadores (RLT) en la empresa, se continúa el proceso de elaboración del plan con una comisión ad hoc constituida por y entre los trabajadores de la empresa. Finalizada la elaboración del plan, la empresa solicita su registro ante la Dirección General de Trabajo, que se deniega, precisamente, por haberlo negociado con una comisión ad hoc.

Si es posible negociar un plan de igualdad con una comisión ad hoc, pero solo si, citados en tiempo y forma los sindicatos más representativos, estos no comparecen para la formación de la comisión negociadora.

La empresa presentó en la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía demanda de impugnación de actos administrativos que le da la razón apoyándose en los siguientes argumentos:

1. La composición de la comisión negociadora de los planes de igualdad en las empresas donde no exista RLT se realiza, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa. La comisión se considera válidamente integrada por aquella organización que responda a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.
2. Para la validez del plan de igualdad se requiere que la empresa haya comunicado a los sindicatos más representativos su intención de negociarlo, pero si ellos no responden en el plazo de 10 días, se ha de entender que la empresa puede proceder a la aprobación del plan de igualdad. Lo que se exige es dar a los sindicatos la posibilidad de participar en la negociación del plan, pero la empresa no puede imponer la participación.
3. La posibilidad de que la empresa pueda implementar de forma unilateral un plan de igualdad, ya ha sido admitida por la jurisprudencia en circunstancias excepcionales de bloqueo negociador por parte de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos, siempre y cuando se acredite haberlos requerido para que formen parte de la comisión negociadora del plan y se hayan negado injustificadamente a la negociación.

4. En este supuesto no se discute la legitimación de una comisión ad hoc para negociar un plan de igualdad, si no si una vez efectuado el requerimiento por parte de la empresa a los sindicatos con legitimación para negociar el plan y finalizado el plazo de diez días previsto, la empresa puede continuar con el proceso de elaboración del plan o si, por el contrario, es necesaria la reiteración del requerimiento una y otra vez hasta que sea contestado positivamente por los sindicatos y se forme la correspondiente comisión negociadora.

V.- PLUS DE DISTANCIA EN LOS SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

La Audiencia Nacional (AN), mediante su sentencia 24/2023, de 28/02/2023, declara el derecho de la plantilla afectada por el Convenio Colectivo de Paradores de Turismo, que ejercite el derecho de reducción de su jornada de trabajo por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, a que perciban el plus de distancia que se les venía abonando con anterioridad al ejercicio de dichos derechos, sin merma en su cuantía.

El plus de distancia, como concepto extrasalarial, puede no verse afectado por una reducción de jornada por guarda legal.

Se indica en los fundamentos de derecho de la sentencia que acudiendo a criterios de interpretación literal o gramatical del convenio colectivo se alcanzan las siguientes conclusiones:

a) Que el plus de distancia no tiene consideración de salario por cuanto que el convenio lo conceptúa como una indemnización o suplido, lo cual legalmente no tiene consideración de salario.

b) Que el convenio en los supuestos de reducción de jornada únicamente prevé una "reducción proporcional del salario", no de otros conceptos retributivos que se generen en el seno de la relación laboral

c) Que el Convenio a la hora de topar la cantidad máxima del plus de distancia se refiere al 25% de "cada categoría" de forma abstracta, no a la cuantía del salario base percibido por el trabajador.

Por otro lado, si se tienen en cuenta la criterios teleológicos o finalistas, el plus de distancia se percibe por cada día que el trabajador tiene que acudir desde su domicilio al centro de trabajo y volver desde el mismo a su domicilio y tiene por finalidad compensar el gasto que se efectúa en razón de dicho desplazamiento, y dicho gasto es el mismo si se va desarrollar una jornada completa que si se va a desarrollar una jornada reducida, con lo cual de darse por válida la práctica defendida por la empresa se estaría avalando una diferencia de trato entre trabajadores que se encuentran en una situación idéntica, lo que contravendría con carácter general el artículo 14 CE y si a ello añadimos que la causa de la reducción de jornada es el legítimo ejercicio de derechos de conciliación dicha diferencia de trato entraña además discriminación por razón de sexo.

VI.- CONVENIOS COLECTIVOS

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de marzo y el 15 de abril de 2023.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Acuicultura marina.	RS	BOE	20/03/2023
Autoescuelas.	RS	BOE	20/03/2023
Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.	RS	BOE	21/03/2023
Gestorías Administrativas.	RS	BOE	21/03/2023
Harinas Panificables y Sémolas.	RS	BOE	21/03/2023
Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales.	RS	BOE	21/03/2023
Pastas alimenticias.	CC	BOE	21/03/2023
Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias.	RS	BOE	21/03/2023
Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería.	CC	BOE	22/03/2023
Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones.	RS	BOE	27/03/2023
Salas de Fiesta, Baile, Discotecas, Locales de Ocio y Espectáculos.	CC	BOE	5/04/2023
Industrias Cárnicas.	RS	BOE	7/04/2023
Mataderos de Aves y Conejos.	RS	BOE	7/04/2023
Obras Audiovisuales y Actores.	RS	BOE	7/04/2023
Industria del calzado.	CC	BOE	10/04/2023
Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco.	RS	BOE	11/04/2023

Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de marzo y el 15 de abril de 2023.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
A Coruña	Elaboración e Instalación de Piedra y Mármol.	CA	BOP	16/03/2023
	Transporte de Mercancías por Carretera.	AC	BOP	21/03/2023
	Industrias de Rematantes y Aserraderos de Madera.	CC	BOP	24/03/2023
	Transporte de Mercancías por carretera.	AC	BOP	28/03/2023
Álava	Transporte de Personas por Carretera.	RS	BOTHA	17/03/2023
Albacete	Hostelería.	CC	BOP	3/04/2023
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	10/04/2023
Alicante	Oficinas y despachos.	AC	BOP	4/04/2023
	Ciclo integral del Agua.	CC	BOP	14/04/2023
Almería	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	17/03/2023
	Construcción y Obras Públicas	CA	BOP	28/03/2023
Asturias	Transporte por Carretera.	RS	BOPA	16/03/2023
	Hostelería y Similares.	CC	BOPA	21/03/2023
	Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines.	CE	BOPA	21/03/2023
	Industria del Metal.	AC	BOPA	24/03/2023
	Montajes y Empresas Auxiliares.	AC	BOPA	30/03/2023
	Almacenes y almacenes mixtos de madera.	CC	BOPA	5/04/2023

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
	Trabajos forestales y aserradores de madera.	CC	BOPA	10/04/2023
Badajoz	Comercio en General.	CC	DOE	28/03/2023
	Industria de la madera.	CA	DOE	4/04/2023
Baleares	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización Consulta y Asistencia.	AC	BOIB	23/03/2023
	Residencias de Mayores y Centros de Día para Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.	CC	BOIB	25/03/2023
	Residencias de Mayores y Centros de Día para Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.	CC	BOIB	13/04/2023
Burgos	Transportes por Carretera, Garajes y Aparcamientos.	RS	BOP	16/03/2023
	Fabricantes de Muebles, Ebanistas, Carpinteros, Carroceros, Persianas y Aglomerados.	CA	BOP	3/04/2023
Cádiz	Piel y Marroquinería.	RS	BOP	20/03/2023
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	14/04/2023
Cantabria	Comercio de Carnicerías y Charcuterías.	RS	BOCA	17/03/2023
	Comercio de materiales de construcción.	RS	BOCA	17/03/2023
	Industrias Químicas.	RS	BOCA	17/03/2023
	Sector portuario del Puerto de Santander.	RS	BOCA	17/03/2023
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOCA	22/03/2023
	Transporte Sanitario de Personas Enfermas y Accidentadas en Ambulancia.	CC	BOCA	30/03/2023
	Agropecuario.	CC	BOCA	31/03/2023
	Fabricación y venta de pan.	AC	BOCA	31/03/2023
	Obradores, Despachos de Confitería, Pastelería y similares.	AC	BOCA	31/03/2023
Castellón	Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos.	CC	BOP	23/03/2023
	Empresas Consignatarias de Buques, Estibadoras, Transitarios y Agentes de Aduana.	CC	BOP	1/04/2023
	Exhibición Cinematográfica.	EX	BOP	12/04/2023
Castilla y	Ayuda a domicilio.	CC	BOCL	29/03/2023
León	Pizarras.	CE	DOGC	29/03/2023
	Transporte de Enfermos y Accidentados.	CE	DOGC	29/03/2023
Cataluña	Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental, Concertados con el Servicio Catalán de la Salud.	CC	DOGC	16/03/2023
	Lavanderías Industriales	CC	DOGC	23/03/2023
	Atención a la Gente Mayor (GERCAT).	CE	DOGC	24/03/2023
	Acción Social con Niños, Jóvenes, Familias y otros en Situación de riesgo.	AC	DOGC	12/04/2023
Comunitat Valenciana	Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por mayor y al detall de Frutos Secos.	RS	DOGV	16/03/2023
	Comercio Textil.	AC	DOGV	3/04/2023
	Comercio Textil.	AC	DOGV	14/04/2023
	Empleados y Empleadas de Fincas Urbanas.	RS	DOGV	14/04/2023
	Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicos.	CC	DOGV	14/04/2023

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
	Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.	CE	DOGV	14/04/2023
Córdoba	Campo.	RS	BOP	23/03/2023
	Empresas distribuidoras de energía eléctrica.	CC	BOP	31/03/2023
	Industrias del Aceite y sus derivados.	AC	BOP	12/04/2023
Cuenca	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	27/03/2023
Galicia	Instalaciones Deportivas y Gimnasios.	RS	DOG	30/03/2023
	Personal funcionario y el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Santiago de Compostela.	AC	DOG	30/03/2023
	Pompas fúnebres.	PR	DOG	30/03/2023
	Aparcamientos, Garajes y Estacionamientos Regulados en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública.	RS	DOG	14/04/2023
Gipuzkoa	Comercio Textil.	CE	BOP	29/03/2023
Huelva	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	28/03/2023
	Trabajadores del campo.	RS	BOP	3/04/2023
	Comercio Único.	CC	BOP	4/04/2023
Huesca	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	20/03/2023
Jaén	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	23/03/2023
	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	29/03/2023
La Rioja	Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús.	AC	BOR	22/03/2023
León	Transporte Interurbano de Viajeros.	CC	BOP	16/03/2023
	Comercio del metal.	CC	BOP	17/03/2023
	Industria de la Panadería.	AC	BOP	22/03/2023
	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	22/03/2023
	Transporte Urbano de Viajeros.	RS	BOP	23/03/2023
	Actividades Agropecuarias.	RS	BOP	29/03/2023
Lugo	Industria de Ebanistería y Afines.	CC	BOP	18/03/2023
Málaga	Automoción.	CA	BOP	21/03/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	21/03/2023
	Oficinas y despachos	CC	BOP	4/04/2023
Madrid	Transporte de Mercancías por Carretera y Operadores de Transporte.	CC	BOCM	18/03/2023
	Empresas de Servicios Funerarios.	CE	BOCM	12/04/2023
	Aguas Residuales y Cauces Fluviales.	CC	BOCM	15/04/2023
Murcia	Recolectores de cítricos.	AC	BORM	17/03/2023
	Comercio General.	AC	BORM	31/03/2023
País Vasco	Empresas de Colectividades en Comedores Escolares de Gestión Directa Dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	17/03/2023
Pontevedra	Mármoles y Piedras.	CA	BOP	21/03/2023
	Transporte Público de Mercancías por Carretera.	RS	BOP	21/03/2023
	Almacenistas de Madera.	CA	BOP	22/03/2023
	Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines.	CA	BOP	22/03/2023
	Empresas del Metal sin Convenio Propio.	RS	BOP	23/03/2023
Salamanca	Hostelería.	CC	BOP	22/03/2023
	Comercio en general.	RS	BOP	28/03/2023

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
	Construcción.	RS	BOP	28/03/2023
Segovia	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	17/03/2023
Sevilla	Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas.	RS	BOP	24/03/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	25/03/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	CE	BOP	31/03/2023
	Pompas fúnebres y Servicios Funerarios.	CC	BOP	31/03/2023
	Servicio público de transportes de mercancías por carretera.	CE	BOP	31/03/2023
Soria	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	20/03/2023
Tarragona	Industrias vinícolas.	CC	BOP	24/03/2023
Valencia	Transportes de Mercancías por Carretera.	CA	BOP	16/03/2023
	Comercio del Metal.	RS	BOP	31/03/2023
	Empresas de servicios funerarios.	AC	BOP	31/03/2023
	Comercio del calzado.	RS	BOP	4/04/2023
	Empresas transitarias.	AC	BOP	12/04/2023
Valladolid	Campo.	RS	BOP	22/03/2023
Zamora	Comercio.	CC	BOP	22/03/2023
	Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento.	RS	BOP	29/03/2023
	Comercio.	AC	BOP	31/03/2023
	Comercio de Alimentación.	AC	BOP	31/03/2023
	Ciclo integral del Agua.	AC	BOP	14/04/2023
	Ciclo integral del Agua.	RS	BOP	14/04/2023
Zaragoza	Oficinas y despachos.	CC	BOP	17/03/2023
	Almacenistas de Madera.	RS	BOP	25/03/2023
	Hostelería.	RS	BOP	25/03/2023
	Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.	RS	BOP	25/03/2023
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	29/03/2023
	Comercio de Óptica.	CC	BOP	30/03/2023
	Mayoristas, asentadores y detallistas de pescado.	CC	BOP	31/03/2023
	Fabricantes de Galletas.	CC	BOP	3/04/2023
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	11/04/2023

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**