

# ACTUALIDAD LABORAL-

## **CIRCULAR LABORAL Nº 07/8/2023, JULIO Y AGOSTO**

### **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**

<b>I.- NUEVOS PERMISOS Y MEDIDAS LABORALES APROBADAS CON CARÁCTER DE URGENCIA.</b>	<b>1.-</b>
<b>II.- CLAVES DEL NUEVO ACUERDO DEL ESTATUTO DEL BECARIO.</b>	<b>3.-</b>
<b>III.- DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDAD.</b>	<b>5.-</b>
<b>IV.- NUEVAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI Y TRANS.</b>	<b>6.-</b>
<b>V.- MEDIDAS PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL Y MEJORAS DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS ARTISTAS.</b>	<b>7.-</b>
<b>VI.- CONVENIOS COLECTIVOS.</b>	<b>8.-</b>

## I.- **NUEVOS PERMISOS Y MEDIDAS LABORALES APROBADAS CON CARÁCTER DE URGENCIA**

En el B.O.E. de 29 de junio, se ha publicado el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

En el libro segundo del mencionado RDL, se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

En el mismo, se recogen toda una nueva serie de medidas laborales y nuevos permisos para las personas trabajadoras que detallamos, a continuación:

### **NUEVA CAUSA DE NULIDAD EN LOS DESPIDOS.**

Se modifica el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET), especificando que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En este sentido y en relación con la protección contra el despido derivada del disfrute de permisos por conciliación familiar, se recoge el disfrute de todos ellos, incluyendo los nuevos, entre las causas de nulidad.

### **ADAPTACIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.**

Se modifica el apartado 8 del artículo 34 del ET, ampliando el derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo para aquellas personas que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el 2º grado del trabajador, así como de otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio, y que no puedan valerse por sí mismas.

Ante la solicitud de la persona trabajadora, habrá que abrir un periodo de negociación, que se reduce de 30 a 15 días máximo, y se incorpora la presunción de concesión de la solicitud, salvo que concurra oposición motivada expresa en este plazo.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

*El trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida laboral y familiar se considerará un trato discriminatorio que podrá suponer la nulidad de los despidos.*

*Se reduce de 30 días a 15 la resolución de las peticiones de adaptación de jornada al amparo del 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Y, salvo respuesta motivada encontrar, se entenderán aceptadas.*

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

**El permiso por matrimonio se amplía a las parejas de hecho y, se amplía a 5 días el permiso retribuido para los casos de accidentes o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica.**

## **NUEVOS PERMISOS LABORALES.**

Se modifica el artículo 37 del ET, desarrollando nuevos permisos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar:

– El permiso retribuido de 15 días naturales por matrimonio se aplica también a las parejas de hecho registradas.

– Se amplía a 5 días al año el permiso retribuido para los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

– Se mantiene el permiso de 2 días por el fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo en este punto a las parejas de hecho. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

– Se modifica el artículo 37.4 del ET, estableciendo que en caso de coincidencia en la misma empresa del disfrute por parte de ambas personas progenitoras de los permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas aportando un plan de disfrute alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

– Se amplía el derecho a la reducción de jornada de un máximo del 50% a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el 2º grado.

También se amplía este derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

– Se crea un nuevo permiso retribuido para ausentarse del trabajo *por causa de fuerza mayor* de hasta 4 días al año que se puede distribuir por horas, sin perjuicio de lo

*Se crea un nuevo permiso retribuido, de hasta 4 días al año, para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes, cuando se haga imprescindible la presencia inmediata de la persona trabajadora.*

que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

– Mediante la modificación del artículo 45.1, se recoge el permiso parental como nueva causa de suspensión del contrato que queda desarrollado en el nuevo artículo 48 bis, estableciendo que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado del hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

– Se incluye la posibilidad de solicitar una excedencia de duración no superior a tres años para atender a las parejas de hecho.

– Para las familias monoparentales, el progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples.

II.-

## **CLAVES DEL NUEVO ACUERDO DEL ESTATUTO DEL BECARIO**

Tras una larga negociación, el Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales han alcanzado un acuerdo para aprobar el Estatuto del Becario.

La norma permitirá combatir la oferta de prácticas no laborales que, en la práctica suponían un trabajo con rebaja de garantías laborales para las personas jóvenes, estableciendo una definición clara de las prácticas, la compensación de gastos y la implementación de un régimen sancionador.

Estos son los puntos clave que conformarán el marco mínimo de derechos para las personas que realizan prácticas no laborales, según lo adelantado hasta el momento:

### **DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS NO LABORABLES**

Cualquier actividad laboral relacionada con la formación que no cumpla con el nuevo concepto establecido deberá ajustarse a los nuevos contratos de formación introducidos por la reforma laboral 2021-2022.

### **SUSCRIPCIÓN DE CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD O CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

Deberá suscribirse un Acuerdo o Convenio de cooperación previo con el correspondiente centro formativo autorizado que incluya, entre otros extremos, la identidad de la empresa y del centro formativo; la formación a la que se vinculan las prácticas; derechos y obligaciones de las personas en formación práctica; el sistema de tutorías; la asignación económica y la cuantía de compensación de gastos; así como el régimen de ausencias y las causas de rescisión del acuerdo.

## RESTRICCIONES EN EL HORARIO DE LAS PRÁCTICAS

Los becarios no podrán realizar prácticas durante la noche ni en turnos, salvo en casos excepcionales donde la naturaleza de la actividad lo requiera.

## LÍMITE DE BECARIOS SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

Se limita el número máximo de personas en formación práctica al 20% de la plantilla total del centro de trabajo, aunque, en todo caso, cualquier empresa podrá concertar formación práctica con 2 personas, con independencia del número de personas en plantilla. Por su parte, las empresas podrán asignar a cada persona tutora hasta 5 personas en formación práctica, reduciéndose el número a 3 en el caso de centros de trabajo de menos de 30 personas de plantilla.

## COMPENSACIÓN DE GASTOS

Los becarios deberán ser compensado con una cuantía mínima suficiente para cubrir todos los gastos en los que incurra la persona en formación práctica como los gastos de desplazamiento, de alojamiento o de manutención. En cualquier caso, la empresa no estaría obligada a abonar dichos gastos si existen otras becas o ayudas que los cubran o si asigna una compensación económica que por sí misma, o unida en su caso a otras becas o ayudas, sea suficiente para la cobertura total de esos gastos.

## DESCANSOS Y VACACIONES

Obligación de respeto a los límites y descansos, incluidos días festivos y vacaciones, fijados en las normas legales y convenios colectivos que resulten aplicables a las personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa.

## RÉGIMEN SANCIONADOR

Se tipifica como infracción leve la transgresión de las disposiciones sobre el convenio de cooperación y plan formativo individual **previando** una multa de 70 a 750 euros y, como infracciones graves, la transgresión de lo dispuesto en materia de gratuidad del acceso a la formación práctica, derechos de las personas becarias y derecho de información a la representación legal de las personas trabajadoras, castigando esas infracciones con multa de 751 a 7.500 euros. En caso de que esas transgresiones pudieran producir discriminaciones directas o indirectas tendrán la consideración de muy graves y se sancionarán, con multas de 7.501 a 225.018 euros.

*Se limita el número de personas en formación práctica al 20 % de la plantilla, y todas las empresas, con independencia del número de personas en plantilla, podrán contratar 2 personas.*

### III.- DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDAD

El TSJ Madrid ha resuelto un recurso de suplicación planteado por un trabajador al que, estando de baja por enfermedad común, le fue rescindido el contrato de trabajo temporal, por circunstancias de la producción, al llegar a su vencimiento.

Es importante destacar que desde el 14 de julio de 2022 se debe considerar que un despido que tenga como móvil la enfermedad del trabajador tiene naturaleza discriminatoria y debe ser declarado nulo en virtud de la Ley 15/2022, aunque esa misma norma establece como excepciones la diferencia de trato debida a las siguientes razones:

- El propio proceso de tratamiento de la enfermedad.
- Las limitaciones objetivas que imponga la enfermedad para el ejercicio de determinadas actividades.
- Las limitaciones exigidas por razones de salud pública.

En el marco de esa normativa también subsiste la discriminación por enfermedad discapacitante, pues la discapacidad es causa de discriminación, tal como venía entendiendo, la jurisprudencia nacional y la doctrina del TJUE.

En la sentencia se indica que lo relevante es:

- a) Determinar si la situación de incapacidad (aunque sea temporal) se produce "a largo plazo", lo que ha de valorarse en el momento de producirse el acto presuntamente discriminatorio, el despido en este caso.
- b) Determinar si la patología y las limitaciones que producen reúnen la gravedad suficiente como para que impidan la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.
- c) Comprobar si el despido se produce sin que se hayan adoptado ajustes razonables destinados al mantenimiento del puesto de trabajo, por ser estos imposibles.

Aplicando estos criterios en este caso no tendríamos un supuesto de nulidad por discapacidad, porque lo que consta probado es que el trabajador inició un periodo de baja médica por contingencia común en fecha 4 de julio de 2022 con el diagnóstico de "trastornos de disco intervertebral dorsal, dorsolumbar y lumbosacro" y alta el 28 de julio de 2022, de manera que no se cumplirían cuando menos los puntos primero y segundo del anterior test, ya que ni aparece una previsión de baja a largo plazo ni una situación de tal gravedad que afecte a la integración laboral y social del trabajador.

Ahora bien, en este caso el despido se produce mediante una carta fechada el 22 de julio de 2022 y extinguiendo el contrato el 27 de julio, por lo que ya es de aplicación la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuya entrada en vigor se produjo el 14 de julio de 2022.

*El TSJ de Madrid fija criterios para considerar si deber ser nulo el despido de una persona en situación de IT, concluyendo que no en todos los casos debe ser nulo, entiende que se pueden dar excepciones.*

La Sala de lo Social del TSJ entiende que, en este caso, no concurre el panorama indiciario que permite considerar nula la extinción de la relación laboral por las siguientes razones.

1. En primer lugar, por ser una baja de corta duración y sin que conste que obedece a una causa especialmente grave que pudiera llevar a una actuación de esa índole al empresario.

2. En segundo lugar, porque no existe el más mínimo elemento que permita inducir que, de no haber concurrido la enfermedad, el empresario hubiera prorrogado el contrato, máxime cuando esa prórroga debía ser ya por tiempo indefinido, porque la regulación a la sazón vigente del contrato por circunstancias de la producción no permitía una nueva prórroga en condición de temporalidad.

En el caso concreto analizado, el despido se declara improcedente por no concurrir la causa de temporalidad invocada por la empresa.

#### **IV.- NUEVAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI Y TRANS**

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI exigirá el cumplimiento de nuevas obligaciones empresariales en materia de igualdad.

El artículo 14 de la Ley adelanta una serie de objetivos o medidas que apuntan al papel clave que tendrán las empresas como colaboradoras en la defensa de la igualdad efectiva de todas las personas. De esta forma, el artículo aboga, entre otras cuestiones, por:

a) La creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

b) Impulsar la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.

c) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en la ley.

Además de estos mandatos que deberán regir la actividad empresarial, la ley impone deberes más concretos a las empresas de más de 50 trabajadores que, a partir del 1 de marzo de 2024, deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Estas medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Por último, el artículo 55 de la Ley 4/2023, en su apartado tercero, incorpora novedades en cuanto a la elaboración de los planes de igualdad, estableciendo la necesidad de que en la elaboración de los mismos se incluya una referencia expresa a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

## V.- **MEDIDAS PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL Y MEJORAS DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS ARTISTAS**

El Real Decreto Ley 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, con entrada en vigor el próximo 1 de septiembre, contiene las siguientes novedades:

**Prestación especial por desempleo para las personas trabajadoras del sector cultural y artístico.** Podrán acceder acreditando estar en situación legal de desempleo con 60 días cotizados por prestación real de servicios en los últimos 18 meses o acreditar 180 días de alta en Seguridad Social por prestación real de servicios en la actividad artística. La duración de la prestación es de 4 meses y su importe es del 100% del IPREM en cotizaciones que superen los 61€ y por debajo correspondería al 80% del IPREM.

**Modalidades bonificadas.** En la mayoría de los casos, la TGSS aplicará los beneficios automáticamente en las liquidaciones de las cuotas a la Seguridad Social a través del Sistema de liquidación directa y de liquidación simplificada.

- Contratación indefinida de jóvenes con baja cualificación de beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Transformación de los contratos temporales en fijos discontinuos del Régimen Especial agrario.
- Transformación indefinida del contrato de relevo se elimina de la norma que sólo puedan beneficiarse de esta bonificación las empresas con menos de 50 trabajadores en alta.
- Prioridad a la contratación a tiempo completo. En los supuestos de contratación a tiempo parcial las cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida. En todo caso no se incentivan las jornadas parciales inferiores al 50% de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora, salvo en los supuestos de permisos por conciliación.
- Bonificación en personas sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante embarazo y riesgo durante lactancia natural. Los contratos deben de celebrarse con personas menores de 30 años. La cuantía es de 366€ al mes.
- También se regula bonificación en el supuesto de cambio de puesto por riesgo de embarazo o riesgo durante lactancia natural y en supuestos de enfermedad profesional. La cuantía es de 138€ al mes.

- Bonificaciones por contratación indefinida en personas en situación de exclusión social, siendo el importe de 128€ al mes durante 4 años.
- Readmisiones de personas trabajadoras cesadas por IP Total o absoluta, siendo la cuantía de hasta 128€ al mes.
- Contratación indefinida personas desempleados de larga duración (se extiende a la contratación de personas que tengan 45 años o más), siendo de 110€ al mes. Si es mujer el importe se incrementa en 128€ al mes.
- Transformaciones de contratos formativos, incremento del porcentaje.

## VI.- CONVENIOS COLECTIVOS

### Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de mayo y el 15 de junio de 2023.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Empresas de Seguridad.	AC	BOE 16/05/2023
Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio.	RS	BOE 17/05/2023
Empresas de Ingeniería; Oficinas de Estudios Técnicos; Inspección, Supervisión y Control Técnico y de Calidad.	RS	BOE 18/05/2023
Autoescuelas.	RS	BOE 22/05/2023
Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado.	RS	BOE 2/06/2023
Marcas de Restauración Moderna.	RS	BOE 2/06/2023
Contact Center.	CC	BOE 9/06/2023
Grandes Almacenes.	CC	BOE 9/06/2023
Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).	CC	BOE 9/06/2023

### Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de mayo y el 15 junio de 2023.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Oficinas y despachos.	CC	BOP 14/06/2023
Albacete	Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas.	CC	BOP 12/06/2023
Alicante	Almacenistas e Importadores de Madera.	RS	BOP 16/05/2023
	Asentadores y Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos.	RS	BOP 16/05/2023
	Comercio del Vidrio y Cerámica.	RS	BOP 16/05/2023
	Industria y Comercio Vinícolas.	RS	BOP 16/05/2023
	Consignatarios de Buques y Transitarios.	CC	BOP 22/05/2023
	Comercio del Mueble, Cestería y Artículos de Mimbres y Junco.	CC	BOP 15/06/2023
Almería	Dependencia mercantil.	CC	BOP 23/05/2023
	Industria de la madera.	CC	BOP 9/06/2023
Asturias	Comercio en General.	CE	BOPA 29/05/2023

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
	Oficinas y despachos	RS	BOPA 31/05/2023
Badajoz	Comercio en general.	RS	DOE 18/05/2023
Baleares	Comercio.	RS	BOIB 27/05/2023
Barcelona	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 30/05/2023
	Confitería, Pastelería y Bollería.	RS	BOP 2/06/2023
	Comercio de la piel.	CC	BOP 15/06/2023
Bizkaia	Ayuda a domicilio.	CC	BOP 19/05/2023
	Empresas de Transportes por Carretera y Actividades Auxiliares y Complementarias del Transporte.	AC	BOP 29/05/2023
	Transporte de viajeros por carretera regulares y discrecionales.	CC	BOP 7/06/2023
Burgos	Limpieza de Edificios y Locales.	AC	BOP 25/05/2023
	Actividad de Comercio de Alimentación-Mayorista de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios.	AC	BOP 31/05/2023
	Comercio Mixto.	AC	BOP 31/05/2023
Cádiz	Comercio de la Construcción.	AC	BOP 23/05/2023
Canarias	Enseñanza privada.	AC	BOC 7/06/2023
Castellón	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP 18/05/2023
	Industrias de Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares.	RS	BOP 27/05/2023
Castilla Mancha	La Sanidad Privada.	EX	DOCM 19/05/2023
Cataluña	Limpieza de edificios y locales.	CC	DOGC 23/05/2023
	Empresas y Trabajadores/as de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Transporte Sanitario).	RS	DOGC 26/05/2023
	Ciclo Integral del Agua.	RS	DOGC 29/05/2023
	Industria de Hostelería y Turismo.	CE	DOGC 1/06/2023
	Ocio Educativo y Sociocultural.	AC	DOGC 1/06/2023
	Preparados Alimentarios y Productos Dietéticos.	CC	DOGC 6/06/2023
	Enseñanza Privada Reglada No Concertada.	RS	DOGC 12/06/2023
	Acción Social con Niños, Jóvenes, Familias y otros en Situación de Riesgo.	AC	DOGC 14/06/2023
	Enseñanza y Formación no reglada.	RS	DOGC 14/06/2023
	Empresas Comerciales de Servicios de Empaquetados, Enfajados y Cualquier otra Manipulación de Productos Propiedad de Terceros.	AC	DOGC 15/06/2023
Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud.	AC	DOGC 15/06/2023	
Ciudad Real	Hostelería.	CC	BOP 18/05/2023
Comunitat Valenciana	Servicios Sociales.	AC	DOGV 31/05/2023
Valenciana	Centros de titularidad propia del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales gestionados mediante contrato público.	AC	DOGV 8/06/2023
	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	DOGV 12/06/2023
	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	DOGV 14/06/2023

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>		<b>Boletín</b>
Córdoba	Industrias Panificadoras.	CE	BOP	1/06/2023
	Clínicas privadas.	CC	BOP	13/06/2023
Gipuzkoa	Industria y Comercio de la Alimentación.	CC	BOP	5/06/2023
	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	8/06/2023
Girona	Transporte de Mercancías y Logística.	RS	BOP	16/05/2023
	Industrias de Derivados del Cemento.	RS	BOP	26/05/2023
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	1/06/2023
Granada	Industrias de Hostelería.	CC	BOP	5/06/2023
Guadalajara	Actividades de Carpintería, Marcos y Molduras, Cestería y Artículos de Mimbre y Junco, Ebanistería y Tapicería,	CC	BOP	9/06/2023
	Carrocerías y Carreterías, Chapa y Tableros y Aglomerados y Almacenistas de Madera.			
Huelva	Industrias de Derivados del Cemento.	CA	BOP	22/05/2023
Huesca	Ayuda a domicilio.	CC	BOP	6/06/2023
	Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Sidreras, Cerveceras y para el Comercio.	CC	BOP	15/06/2023
Jaén	Industria Siderometalúrgica.	AC	BOP	29/05/2023
La Rioja	Ayuda a domicilio.	CC	BOR	19/05/2023
	Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos.	CC	BOR	25/05/2023
Las Palmas	Construcción.	RS	BOP	17/05/2023
	Limpieza de edificios y locales.	RS	BOP	17/05/2023
	Siderometalúrgica.	RS	BOP	17/05/2023
	Limpieza de edificios y locales.	RS	BOP	26/05/2023
Málaga	Clínicas y Sanatorios Privados.	RS	BOP	26/05/2023
	Clínicas y Sanatorios Privados.	CC	BOP	29/05/2023
	Transporte de Viajeros Discrecional, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial.	RS	BOP	14/06/2023
Madrid	Comercio Vario.	CC	BOCM	24/05/2023
	Espacios Escénicos (antes locales de teatro).	RS	BOCM	24/05/2023
	Espacios Escénicos (antes locales de teatro).	CE	BOCM	10/06/2023
	Exhibición Cinematográfica.	CC	BOCM	10/06/2023
Murcia	Ciclo Integral del Agua.	CC	BORM	18/05/2023
	Oficinas de Colegios Profesionales.	CC	BORM	25/05/2023
Navarra	Talleres de reparación de vehículos.	CC	BON	22/05/2023
	Industria Textil.	RS	BON	13/06/2023
País Vasco	Empresas Concesionarias de Limpieza que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	8/06/2023
Palencia	Industrias de la Hostelería.	AC	BOP	24/05/2023
	Comercio Ganadería.	CC	BOP	26/05/2023
	Trabajos agropecuarios.	RS	BOP	26/05/2023
	Comercio del Metal.	AC	BOP	31/05/2023
	Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería.	RS	BOP	12/06/2023
Pontevedra	Agencias Marítimas, Consignatarias, Estibadoras de Buques y Actividades Afines.	RS	BOP	16/05/2023
	Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines.	CE	BOP	30/05/2023
	Construcción.	CC	BOP	9/06/2023

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Santa Cruz Tenerife	Hostelería.	AC BOP	14/06/2023
Segovia	Madera.	CC BOP	5/06/2023
Sevilla	Ayuda a domicilio.	CE BOP	19/05/2023
	Hostelería.	CE BOP	19/05/2023
	Hostelería.	RS BOP	19/05/2023
	Derivados del Cemento.	CE BOP	23/05/2023
	Hostelería.	CE BOP	10/06/2023
Tarragona	Empresas Consignatarias de Buques, Empresas Estibadoras, Empresas Transitarias.	RS BOP	19/05/2023
	Panaderías.	RS BOP	14/06/2023
Toledo	Comercio en general.	CC BOP	9/06/2023
	Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento y Distribución de Aguas Potables y Residuales.	CC BOP	9/06/2023
	Campo.	CC BOP	12/06/2023
Valencia	Comercio de Muebles.	RS BOP	18/05/2023
	Tintorerías y Lavanderías.	CC BOP	26/05/2023
	Empresas transitarias.	CE BOP	8/06/2023
	Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano, SA, y de Otras Empresas de GLP.	CC BOP	14/06/2023
Valladolid	Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	CC BOP	22/05/2023
Zamora	Comercio Alimentación.	AC BOP	24/05/2023
	Comercio Metal.	AC BOP	24/05/2023
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC BOP	7/06/2023
	Comercio Alimentación.	AC BOP	14/06/2023
	Comercio Metal.	AC BOP	14/06/2023
Zaragoza	Ayuda a domicilio.	CC BOP	31/05/2023

**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**