

## ACTUALIDAD LABORAL-

### **CIRCULAR LABORAL Nº 09/2023, SEPTIEMBRE**

#### **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.- ACUERDO MARCO PARA CASOS DE TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO HABITUAL.</b>	<b>1.-</b>
<b>II.- ENTRADA EN VIGOR DEL RDL 1 / 2023: INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL.</b>	<b>2.-</b>
<b>III.- FIN A LA CRISIS SANITARIA MOTIVADA POR EL COVID-19.</b>	<b>5.-</b>
<b>IV.- NUEVA REGULACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DESPLAZADAS AL EXTRANJERO.</b>	<b>7.-</b>
<b>V.- MONITORIZACIÓN DE LOS EQUIPOS INFORMÁTICOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES.</b>	<b>9.-</b>
<b>VI.- CONVENIOS COLECTIVOS.</b>	<b>10.-</b>

## I.- ACUERDO MARCO PARA CASOS DE TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO HABITUAL

*Se permite mantener, la Seguridad Social del país donde tiene su sede la empresa, aunque la persona trabajadora teletrabaje desde su residencia, en otro estado miembro, siempre que el teletrabajo realizado en el país de residencia sea inferior al 50 % del tiempo de trabajo total.*

El pasado 4 de agosto se publicó el Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual que permitirá a los teletrabajadores transfronterizos habituales estar sujetos a la legislación en materia de Seguridad Social del Estado en el que el empresario tenga su sede o su domicilio (en lugar de a la legislación del Estado de residencia), siempre que el teletrabajo transfronterizo realizado en el Estado de residencia sea inferior al 50% del tiempo de trabajo total.

Se establecen las condiciones en las que deben facilitarse las solicitudes de excepciones, por motivos de teletrabajo transfronterizo habitual, a la aplicación a la persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados de la legislación de Seguridad Social del Estado miembro de residencia cuando ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro o depende de varias empresas o de varios empresarios que tengan su sede o su domicilio en diferentes Estados miembros:

1. Se considera teletrabajo transfronterizo toda actividad que pueda ejercerse desde cualquier lugar y, que podría realizarse en los locales o en el domicilio del empleador y que:

- a) Se lleva a cabo en uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que están situados los locales o el domicilio del empresario.
- b) Se basa en las tecnologías de la información para permanecer conectado con el entorno de trabajo del empleador o de la empresa, así como con los interesados/clientes, a fin de cumplir las tareas que el empleador o los clientes asignen al trabajador, en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

2. El presente Acuerdo se refiere a las personas a las que sería aplicable la legislación del Estado de residencia como consecuencia del teletrabajo transfronterizo habitual y, que estén empleadas por una o más empresas o empleadores que tengan su sede o domicilio en un único Estado signatario distinto.

No se aplica a las personas que:

- a) Ejerzan habitualmente una actividad distinta del teletrabajo transfronterizo en el Estado de residencia.
- b) Ejerzan habitualmente una actividad en un Estado no signatario del acuerdo marco.
- c) Trabajen por cuenta propia.

3. Desde el pasado 1 de julio de 2023, las personas que realicen teletrabajo transfronterizo habitual pueden solicitar estar sujetas a la legislación en materia de

Seguridad Social del Estado en el que el empresario tenga su sede o su domicilio (en lugar de la legislación del Estado de residencia), siempre que el teletrabajo transfronterizo realizado en el Estado de residencia sea inferior al 50% del tiempo de trabajo total.

Se puede aplicar a solicitudes que se refieran a periodos anteriores al 1 de julio si se cumplen los siguientes requisitos:

a) Durante dicho período se han abonado cotizaciones a la seguridad social o el trabajador ha estado cubierto de otro modo por el régimen de seguridad social del Estado signatario en el que el empresario tenga su sede o su domicilio.

b) El período solicitado anterior a la fecha de presentación de la solicitud no es superior a 3 meses, o la solicitud se presenta a más tardar el 30-6-2024 y el período anterior a la fecha de presentación de la solicitud no supera los 12 meses.

4. Respecto al procedimiento de solicitud, las solicitudes se deben presentar reglamentariamente, debiendo la institución competente del Estado signatario cuya legislación sea aplicable presentar un certificado (PD AI).

5. Este acuerdo no afecta a la posibilidad de celebrar un acuerdo individual en situaciones no previstas por el acuerdo marco, en las que podría tenerse en cuenta de forma individual la situación especial del teletrabajo transfronterizo habitual.

6. El Acuerdo ha sido firmado por los siguientes países: Alemania, Suiza, Liechtenstein, República Checa, Austria, Países Bajos, Eslovaquia, Bélgica, Luxemburgo, Finlandia, Noruega, Portugal, Suecia, Polonia, Croacia, Malta, España y Francia.

## **II.- ENTRADA EN VIGOR DEL RDL 1 / 2023: INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL**

En el boletín 11/2023 del sistema RED de la Seguridad Social, publicado el pasado 26 de julio, se detallan las normas y requisitos de aplicación exigidos para poder aplicar los incentivos a la contratación aprobados en el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, que ha entrado en vigor con efectos del 1 de septiembre de 2023.

A modo recordatorio, les detallamos los aspectos más relevantes del citado RDL, centrándonos exclusivamente en los incentivos o bonificaciones más relevantes:

### **Beneficiarios de los incentivos**

- Empresas u otros empleadores.
- Personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
- Sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras.
- Entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro.

## Requisitos que deben cumplir los beneficiarios

Se introduce un nuevo requisito para poder aplicar las bonificaciones, consistente en que las empresas obligadas legal o convencionalmente a ello cuenten con el correspondiente plan de igualdad (empresas con más de 50 personas trabajadoras en plantilla o, incluso aquellas de inferior número que vengán obligadas a ello por sus convenios colectivos o expresa imposición).

**Además, los empleadores que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados quedarán excluidos por un periodo de doce meses de los incentivos a la contratación.**

### Mantenimiento de empleo si se aplican bonificaciones por contratación

En las bonificaciones a la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos, el beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificada.

A efectos del cumplimiento de estas obligaciones no se tendrán en cuenta:

- Las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes.
- Los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho.
- Las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras.
- Las resoluciones contractuales durante el período de prueba.
- Las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario.
- La expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados.
- El fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo.
- Las subrogaciones, por las causas legales estipuladas.
- Las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.

El incumplimiento de las obligaciones de mantenimiento del alta, o de la situación asimilada al alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, determinará la pérdida del derecho a los correspondientes beneficios y la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

*Desde el 01/09/2023, se introduce como nuevo requisito para aplicar bonificaciones que, las empresas obligadas a disponer de un plan de igualdad, hayan cumplido de forma efectiva con esta obligación.*

## **Bonificaciones aplicables en las cuotas de la seguridad social**

-Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite: 128 euros/mes durante 4 años.

-Contratación indefinida de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por Incapacidad Permanente Total (IPT) o Absoluta (IPA): 138 euros/mes durante 2 años.

-Contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, violencias sexuales y trata de seres humanos: 128 euros/mes durante 4 años.

-Contratación de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras mediante personas en situación de desempleo: 366 euros/mes durante el período que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o la situación de IT. Para aplicar esta bonificación se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Que los contratos para la sustitución de personas trabajadoras en situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado del menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante, sean con menores de 30 años.

- Que los contratos para la sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias o socios de cooperativas, sean personas desempleadas.

- Que los contratos para la sustitución de personas con discapacidad durante su incapacidad temporal sean personas desempleadas con discapacidad.

-Supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, lactancia natural y enfermedad profesional: 138 euros/mes.

-Contratación indefinida de personas en situación de exclusión social: 128 euros/mes durante 4 años.

-Contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración: 110 euros/mes durante 3 años. Aunque, si se conciertan con mujeres o personas de 45 o más años: 128 euros/mes durante 3 años.

-Contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo: 128 euros/mes durante 4 años.

-Contratación de formación en alternancia: 91 euros/mes y 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora y recaudación conjunta.

-Transformación en indefinidos de contratos formativos: 128 euros/mes durante 3 años. En el caso de mujeres será de 147 euros/mes.

-Transformación en indefinidos de contratos de relevo: 55 euros/mes durante 3 años. En el caso de mujeres será de 73 euros/mes

-Contratación indefinida de la persona que realiza formación práctica en empresas: 138 euros/mes durante 3 años -salvo que la persona sea discapacitada, en cuyo caso se aplicará durante toda la vigencia del contrato.

-Actividad formativa en el ámbito laboral realizada en el ámbito de la empresa: pendiente de desarrollo reglamentario.

-Contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral: 115 euros/mes durante la vigencia y prórrogas del contrato.

### **Reintegro de bonificaciones indebidas**

La obtención de bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos e incumpliendo las obligaciones previstas supondrá la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes, y todo ello sin perjuicio de las sanciones que procedan conforme a la LISOS.

### **Especificaciones para el personal investigador**

Con respecto a la aplicación de las bonificaciones de personal investigador que se quieran dar de alta a partir del 1 de septiembre. El incentivo se seguirá dando de alta mediante la comunicación del valor 9916 en el campo relación de carácter laboral especial (RLCE), pero se establecen los siguientes cambios:

- a) Tipo de contrato deberá ser el 150, 250 o 350 que indica contratos de fomento del empleo de carácter inicial de tiempo completo, parcial o fijo discontinuo.
- b) El régimen deberá ser el 0111 que indica la pertenencia al régimen general.
- c) Se requiere que el candidato esté en situación de desempleado inscrito en la oficina de empleo.
- d) Los grupos de cotización admisibles serán el 01, 02, 03 o 04.
- e) El sistema especial debe ser cualquiera distinto al 34.

Se habilita un código "9938 -Personal Investigador I+D+i No Bonificado" para indicar las situaciones de un investigador bonificado que no cumpla, de forma temporal, dentro de los primeros tres años, los requisitos para aplicar la bonificación.

Para este colectivo se mantiene una bonificación del 40% sobre la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes. La contratación de personas investigadoras que sean menores de 30 años y la contratación de mujeres investigadoras dará, respectivamente, derecho a una bonificación adicional de un 5%, siendo estas acumulables, en su caso, entre sí.

## **III.- FIN A LA CRISIS SANITARIA MOTIVADA POR EL COVID-19**

El pasado día 5 de julio se publicó en el B.O.E. la Orden SND/726/2023, de 4 de julio, que incluye el Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de julio de 2023, por el que se declara la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Con el objetivo de aclarar las medidas que han perdido su vigencia tras la publicación de dicha Orden, la Dirección General del INSS ha elaborado un criterio de gestión aclaratorio informando que, a partir del 26/07/2023, decae la vigencia de las siguientes medidas relativas al COVID-19:

*Los incumplimientos en materia de bonificaciones, supondrán la devolución de las cantidades dejadas de ingresar, con el recargo e intereses de demora correspondientes, y la posible sanción que proceda conforme a la LISOS.*

- Disposición adicional cuarta de la Ley 10/2021, de 9 de julio.
- Artículo 6 y disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero.
- Artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo.

**Desde el 26/07/2023, las IT con diagnóstico de infección COVID -19, serán tratadas como contingencia derivada de enfermedad común.**

Como consecuencia de lo anterior, todos los procesos de IT con fecha de baja anterior al 26/07/2023, que hubieran sido tratados de acuerdo con las medidas excepcionales señaladas con anterioridad, conservarán la situación inicial hasta su finalización por alguna de las causas legalmente establecidas. La información contenida en los partes médicos de estos procesos de IT seguirá comunicándose a través del el Fichero INSS Empresas (FIE) con las siguientes peculiaridades:

- El campo 1090 "Contingencia" de la etiqueta DIT irá informado con el valor 3 (accidente de trabajo).
- El campo 1185 "Fecha AT/EP" de la etiqueta IT2 irá vacío.
- El nuevo campo 1172 "Situación Especial de IT" irá informado con el valor 4.

Todos los procesos de IT con fecha de baja del 26/07/2023 en adelante, con diagnóstico de infección COVID-19, dejarán de tener la consideración de situación asimilada a accidente de trabajo para la prestación económica de incapacidad temporal. La información contenida en los partes médicos de estos procesos de IT se comunicará a través del FIE con las siguientes peculiaridades:

- El campo 1090 "Contingencia" de la etiqueta DIT irá informado con el valor 1 (enfermedad común).
- El nuevo campo 1172 "Situación Especial de IT" irá vacío.

No obstante, los procesos de IT con diagnóstico de infección COVID-19, con fecha de baja del 26/07/2023 en adelante, con indicador 'S' recaída de un proceso COVID de fecha anterior mantendrán consideración de situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal.

Finalmente, deja de considerarse derivada de accidente de trabajo la prestación de incapacidad temporal con diagnóstico de infección COVID-19 que cause, en el ejercicio de su profesión, el personal que presta servicios en centros sanitarios o sociosanitarios, salvo para los casos de fallecimiento que se registrarán por lo previsto en el artículo 217.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

#### **IV.- NUEVA REGULACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DESPLAZADAS AL EXTRANJERO**

El 22 de julio se publicó en el BOE la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español. **La misma entrara en vigor el próximo día 01/11/2023.**

*Se regulan nuevos supuestos que, permiten a los trabajadores españoles, desplazados a otro país, seguir cotizando a la Seguridad Social en España.*

La Orden, que deroga la de 27 de enero de 1982, diferencia distintos supuestos en que pueden encontrarse las personas que siendo empleadas en España de una empresa que ejerce sus actividades en territorio español, son enviadas por esta a otro país para realizar un trabajo asalariado por cuenta de dicha empresa, y establece en qué situación quedan, a efectos de Seguridad Social.

De acuerdo con el artículo 3 de la citada Orden, los supuestos de situación asimilada a la de alta, en el régimen de la Seguridad Social en el que las personas trabajadoras estuvieran encuadradas, son los siguientes:

- a) El desplazamiento de personas trabajadoras a un país en el que no resulte aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social.
- b) El desplazamiento de personas trabajadoras a un país donde, aunque sea aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social, no queden incluidas dentro de su ámbito de aplicación subjetivo, por referirse este únicamente a personas nacionales de cada una de las partes.
- c) El desplazamiento de personas trabajadoras a un país en el que resulte aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social que prevea la aplicación de la legislación de Seguridad Social del país de origen durante dicho desplazamiento, una vez agotado el periodo máximo de duración previsto para el mismo, incluidas las prórrogas que se hubieran autorizado, en el respectivo instrumento internacional.
- d) El desplazamiento de personas trabajadoras a un país en el que, aun siendo aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social, este no prevea la figura del desplazamiento de trabajadores o trabajadoras por sus empresas al territorio de la otra parte.

**En los dos primeros supuestos, a) y b):**

- Las personas desplazadas se considerarán en situación asimilada a la de alta en el régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadradas, a efectos de causar derecho a subsidios por incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias comunes o profesionales, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado de lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, pensiones contributivas de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes o profesionales y pensión contributiva de jubilación.
- Continuará la obligación de cotizar, tanto para la empresa como para las personas trabajadoras desplazadas, mientras estas permanezcan en el país de destino y se mantenga la relación laboral. Y la cotización por contingencias profesionales será la que corresponda de acuerdo con la tarifa de primas debido a la actividad económica en la que la empresa esté encuadrada.

*En los supuestos a) y b), mantener la cotización resulta obligatorio siempre que la relación laboral se mantenga. En los supuestos c) y d), mantener la cotización es voluntario y requiere el acuerdo de empresa y persona trabajadora.*



- La empresa deberá comunicar a la TGSS el desplazamiento antes de que se inicie, en los términos y con los efectos previstos para las solicitudes de alta en los artículos 32, 35 y 38 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

**En los supuestos c) y d):**

- Las personas desplazadas podrán continuar sujetas voluntariamente a la legislación española de Seguridad Social, en situación asimilada a la de alta en el régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadradas.

- Las empresas, previo acuerdo con las personas trabajadoras desplazadas, deberán solicitarlo a la TGSS:

- Si esta solicitud se presenta antes de la fecha en que finalicen los periodos de desplazamiento, incluidas, en su caso, las prórrogas que se hubieran autorizado, y hasta el último día del mes siguiente al de esa fecha, la situación asimilada a la del alta comenzará a partir del día siguiente a aquel en que finalice el periodo de desplazamiento anterior.

- Si la solicitud se presenta fuera del plazo señalado en el punto anterior, la situación asimilada a la de alta comenzará a partir del día de presentación de la solicitud.

- No existirá obligación de cotizar por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional; por las contingencias de IT derivada de contingencias comunes, nacimiento y cuidado de menor, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; y por formación profesional.

- La acción protectora comprenderá las pensiones contributivas de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y la pensión contributiva de jubilación con la extensión y el alcance previstos para las mismas en la normativa aplicable al régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadradas.

**V.- MONITORIZACIÓN DE LOS EQUIPOS INFORMÁTICOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES**

La Sala de lo Social del TSJ de Madrid, en sentencia de 26 de abril de 2023, rechaza la nulidad de un despido disciplinario de un trabajador a quien, a través de la monitorización de su ordenador corporativo, se le imputa haber visitado páginas webs ajenas a sus funciones laborales.

La empresa demandada había advertido en varias ocasiones al trabajador despedido que no debía emplear el ordenador para usos personales, siendo frecuentes los comentarios de otros compañeros sobre que, habitualmente, el trabajador, durante su jornada laboral, hacía un uso personal del ordenador.

La empresa comunica al trabajador su despido disciplinario por tres faltas:

-Fraude, deslealtad y abuso de confianza y desobediencia continuada.

-Disminución voluntaria del rendimiento.

-Transgresión de la buena fe y abuso de confianza.

El Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid, declaró la procedencia del despido, convalidando la extinción del contrato sin derecho a indemnización. Frente a dicha sentencia, el trabajador interpuso recurso de suplicación, solicitando la nulidad del despido por vulneración a su derecho a la intimidad.

El TSJ, coincidiendo con la apreciación realizada por el Ministerio Fiscal, alega que no existe vulneración alguna del derecho a la intimidad del trabajador, ya que no se ha producido una intromisión en correos o documentos por él elaborados, sino simplemente un rastreo del historial de búsqueda efectuado por su parte en el ordenador puesto a su disposición.

El trabajador era conocedor de que el equipo era para uso estrictamente profesional, quedando terminantemente prohibido su uso para fines personales (aparecía un mensaje en la pantalla al inicio de cada sesión), por lo que no podía tener una expectativa de que su historial en internet quedara protegido ante una posible investigación por parte de la empresa. El TSJ de Madrid concluye que la medida de monitorización alcanzó los fines que se perseguían, esto es, averiguar si utilizaba el ordenador para fines personales, por lo que la actuación empresarial cumple con los requisitos exigidos por el TEDH Humanos en la sentencia Barbulescu de 5 de septiembre de 2017.

*Consultar el historial de búsquedas en internet del trabajador, no supone invadir su intimidad, siempre que el trabajador este advertido debidamente de que no puede usar el ordenador de la empresa para su uso personal.*

**VI.- CONVENIOS COLECTIVOS****CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JUNIO Y EL 15 DE AGOSTO DE 2023.**

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Comercio de Flores y Plantas.	RS	BOE 19/06/2023
Operadores de Retail Aeroportuario.	AC	BOE 19/06/2023
Productores de Obras Audiovisuales y los Figurantes que prestan servicios en las mismas.	RS	BOE 28/06/2023
Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria.	RS	BOE 12/07/2023
Producción Audiovisual.	AC	BOE 12/07/2023
Derivados del Cemento.	CC	BOE 14/07/2023
Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	RS	BOE 14/07/2023
Industrias de Turrónes y Mazapanes.	RS	BOE 14/07/2023
Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	AC	BOE 24/07/2023
Establecimientos Financieros de Crédito.	CC	BOE 24/07/2023
Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.	CC	BOE 26/07/2023
Acción e Intervención Social.	CE	BOE 28/07/2023
Cadenas de Tiendas de Conveniencia.	RS	BOE 3/08/2023
Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.	CC	BOE 11/08/2023
Servicios de Prevención Ajenos.	CC	BOE 15/08/2023

**CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JUNIO Y EL 15 DE AGOSTO DE 2023.**

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Comercio vario.	CC	BOP 21/06/2023
	Construcción.	CC	BOP 18/07/2023
	Transporte de Viajeros en Autobús por Carretera.	RS	BOP 18/07/2023
	Comercio Vario.	AC	BOP 10/08/2023
Albacete	Hostelería.	CE	BOP 28/07/2023
	Industrias de Panadería.	CC	BOP 28/07/2023
Alicante	Tintorerías, Lavanderías y Limpieza de Ropas.	RS	BOP 19/06/2023
	Centros y Servicios Veterinarios.	RS	BOP 5/07/2023
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP 19/07/2023
	Hilos, Cuerdas y Redes.	PR	BOP 21/07/2023
Andalucía	Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (ORA).	CC	BOJA 27/06/2023
Aragón	Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud.	RS	BOP 19/06/2023
Asturias	Obradores de Confiterías.	AC	BOPA 23/06/2023
			BOPA 31/05/2023
Ávila	Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	EX	BOP 12/07/2023

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Baleares	Arrendamiento de Vehículos con Conductor	CC	BOIB 11/07/2023
	Hostelería.	AC	BOIB 11/07/2023
Barcelona	Industria Siderometalúrgica.	AC	BOP 19/06/2023
	Chocolates.	CC	BOP 26/06/2023
	Comercio del Metal.	AC	BOP 28/06/2023
	Comercio para Subsectores y Empresas Sin Convenio Propio de Cataluña.	EX	BOP 5/07/2023
	Empresas Estibadoras Portuarias.	CC	BOP 20/07/2023
Burgos	Óptica Optométrica.	CC	BOP 22/06/2023
	Envasado y Preparación de Especies Naturales, Condimentos y Herboristería.	CC	BOP 19/07/2023
	Peluquerías.	AC	BOP 1/08/2023
Cáceres	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	DOE 21/06/2023
	Industrias de la Madera.	CC	DOE 22/06/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	CE	DOE 13/07/2023
	Comercio en General.	CC	DOE 27/07/2023
Cádiz	Industrias Almadrabras.	CC	BOP 13/07/2023
Cantabria	Personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Cantabria.	RS	BOCA 7/07/2023
Castilla La Mancha	Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha.	AC	DOCM 3/08/2023
Castilla y León	Empleados de Fincas Urbanas.	CE	BOCL 3/07/2023
León	Grúas Móviles Autopropulsadas.	CC	BOCL 17/07/2023
	Televisiones Locales y Autonómicas.	CC	BOCL 17/07/2023
Cataluña	Acción Social con Niños, Jóvenes, Familias y otros en Situación de Riesgo.	RS	DOGC 16/06/2023
	Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental.	AC	DOGC 19/06/2023
	Enseñanza Privada Reglada No Concertada.	CE	DOGC 21/06/2023
	Industria Metalográfica.	CC	DOGC 21/06/2023
	Talleres para Personas con Discapacidad Intelectual.	RS	DOGC 29/06/2023
	Masas congeladas.	RS	DOGC 30/06/2023
	Industria de Hostelería y Turismo.	AC	DOGC 5/07/2023
	Empresa Privadas que Gestionan Equipamientos y Servicios Públicos Afectos a la Actividad Deportiva y de Ocio.	RS	DOGC 7/07/2023
	Cava y Vinos Espumosos.	CC	DOGC 14/07/2023
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos.	AC	DOGC 19/07/2023
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos.	RS	DOGC 25/07/2023
	Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud.	AC	DOGC 28/07/2023
	Clubs de Natación.	CC	DOGC 8/08/2023
Ceuta	Construcción.	CA	BOCC 7/07/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOCC 11/07/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	CE	BOCC 1/08/2023
Ciudad Real	Industrias Vinícolas y Alcoholes.	RS	BOP 6/07/2023

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Comunitat Valenciana	Residencias de Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, Centros de Día, Centros Mujer 24 Horas, Centros de Acogida y Servicio de Ayuda a Domicilio de Titularidad Pública y Gestión Privada.	AC	DOGV 6/07/2023
	Aceites y Derivados.	CC	DOGV 24/07/2023
	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	CE	DOGV 25/07/2023
	Personas profesionales del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales en el ámbito de la acción concertada.	AC	DOGV 31/07/2023
	Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Café y Sucedáneos.	CC	DOGV 11/08/2023
	Estaciones de Servicio.	RS	DOGV 11/08/2023
Extremadura	Oficinas y Despachos.	AC	DOE 26/06/2023
Galicia	Actores y actrices.	RS	BOP 21/06/2023
	Instalaciones Deportivas y Gimnasios.	AC	BOP 21/06/2023
	Transporte de Viajeros en Autobús por Carretera.	AC	BOP 21/06/2023
	Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.	CC	BOP 26/06/2023
	Actividad Arqueológica.	CA	BOP 10/08/2023
Gipuzkoa	Empresas de Restauración.	CC	BOG 19/06/2023
	Industria Siderometalúrgica.	CE	BOG 19/06/2023
	Pastelerías y Confiterías.	CC	BOG 5/07/2023
Girona	Chocolates, Bombones y Caramelos.	CC	BOP 12/07/2023
	Industrias de Pan.	RS	BOP 18/07/2023
Granada	Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas.	CC	BOP 24/07/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP 26/07/2023
Guadalajara	Actividades de Carpintería, Marcos y Molduras, Cestería y Artículos de Mimbre y Junco, Ebanistería y Tapicería, Carrocerías y Carreterías, Chapa y Tableros y Aglomerados y Almacenistas de Madera.	CE	BOP 20/06/2023
	Comercio en General.	CC	BOP 23/06/2023
Huelva	Industrias de Derivados del Cemento.	RS	BOP 17/07/2023
	Pompas Fúnebres y Tanatorios.	CC	BOP 18/07/2023
Huesca	Industria de Panadería.	CC	BOP 26/07/2023
	Pastelería, Bollería, Galletas, Repostería, Elaboración de Productos de Confitería, de Chocolate, Platos Cocinados, Pastelería Salada y Heladería Artesanal.	CC	BOP 26/07/2023
	Industrias de Hostelería y Turismo.	CC	BOP 4/08/2023
Jaén	Industrias de la Madera y Afines.	CC	BOP 6/07/2023
La Rioja	Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos.	CE	BOR 6/07/2023
	Residencias Privadas de Personas Mayores.	RS	BOR 7/08/2023
León	Comercio de la Madera y del Mueble.	CC	BOP 21/06/2023
	Almacenistas de Materiales de Construcción.	CC	BOP 3/07/2023
	Almacenistas de Materiales de Construcción.	AC	BOP 11/07/2023
	Comercio del metal.	AC	BOP 11/07/2023
	Comercio de la Madera y Mueble.	AC	BOP 11/07/2023
	Comercio de la Piel y Textil.	AC	BOP 11/07/2023
	Hostelería y Turismo.	CC	BOP 21/07/2023
Personal técnico y de gestión de Administración y Servicios en la Universidad de León.	AC	BOP 26/07/2023	

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Lugo	Transporte de Viajeros por Carretera.	RS	BOP 8/07/2023
	Comercio del metal.	CC	BOP 14/07/2023
	Industrias de Siderometalúrgica.	CC	BOP 14/07/2023
Lleida	Tracción Mecánica de Mercancías.	CC	BOP 17/07/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP 18/07/2023
Málaga	Comercio e Industria de Confeitería, Repostería, Platos Combinados-Cocinados y Bebidas.	CC	BOP 22/06/2023
	Pompas Fúnebres.	RS	BOP 27/06/2023
Madrid	Comercio del Metal.	RS	BOCM 20/06/2023
	Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos.	CC	BOCM 6/07/2023
	Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos	CC	BOCM 22/07/2023
	Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías.	CC	BOCM 31/07/2023
Melilla	Ayuda a Domicilio.	CC	BOME 23/06/2023
Murcia	Hostelería.	CC	BORM 10/07/2023
	Recolectores de Cítricos.	RS	BORM 14/07/2023
	Aserrío, Fabricación de Envases y Paletas de Madera.	CC	BORM 18/07/2023
	Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios.	RS	BORM 3/08/2023
	Empresas Adjudicatarias del Servicio de Información, Divulgación y Dinamización Ambiental de la Red de Espacios Naturales Protegidos.	CC	BORM 3/08/2023
Navarra	Derivados del Cemento.	CC	BON 4/07/2023
	Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	CE	BON 20/07/2023
Ourense	Comercio de Elementos del Metal.	CC	BOP 1/07/2023
	Transporte de Viajeros por Carretera.	RS	BOP 8/08/2023
País Vasco	Empresas Concesionarias del servicio de Limpieza de Osakidetza.	RS	BOPV 16/06/2023
	Empresas de Colectividades en Comedores Escolares de Gestión Directa Dependientes.	RS	BOPV 19/06/2023
	Personal de Acompañamiento de Transporte Escolar y Cuidado de Patio, dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV 20/06/2023
	Artes Escénicas.	CC	BOPV 29/06/2023
	Empresas Concesionarias del servicio de Limpieza en centros dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de la Universidad del País Vasco.	RS	BOPV 29/06/2023
Palencia	Comercio del Metal.	AC	BOP 21/07/2023
	Comercio en General.	CC	BOP 26/07/2023
	Comercio en General.	AC	BOP 31/07/2023
	Industrias de la Madera.	CC	BOP 31/07/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP 7/08/2023
Pontevedra	Transporte Público de Viajeros por Carretera.	RS	BOP 6/07/2023
	Sector Extractivo de la Piedra Natural-Canteras.	CA	BOP 20/07/2023
	Comercio de Muebles.	CC	BOP 27/07/2023
	Rematantes y Aserraderos de Madera.	CC	BOP 28/07/2023
	Mármoles y Piedras.	CC	BOP 2/08/2023
Segovia	Transportes de Personas por Carretera.	CC	BOP 19/07/2023
	Panaderías.	RS	BOP 11/08/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP 14/08/2023

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Sevilla	Lavanderías Industriales de Uso no Doméstico.	CC	BOP 30/06/2023
	Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan.	CC	BOP 11/07/2023
	Hostelería.	CE	BOP 19/07/2023
	Lavanderías Industriales de Uso no Doméstico.	CE	BOP 25/07/2023
	Operadores Logísticos.	CC	BOP 4/08/2023
Soria	Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	CC	BOP 12/07/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP 4/08/2023
Tarragona	Comercio para Subsectores y Empresas Sin Convenio Propio de Cataluña.	EX	DOGC 5/07/2023
Toledo	Campo.	CE	BOP 5/07/2023
	Industrias Vinícolas y sus Derivados.	CC	BOP 5/07/2023
	Mazapán, Masas Fritas, Confitería y Chocolate.	CC	BOP 18/07/2023
Valencia	Estomatólogos y Odontólogos.	RS	BOP 19/06/2023
	Industria Vinícola y Comercio en General.	RS	BOP 6/07/2023
	Industria la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.	RS	BOP 20/07/2023
	Industrias Vinícolas y Comercio.	CC	BOP 20/07/2023
Valladolid	Industrias de la Madera.	RS	BOP 27/06/2023
	Industria y el Comercio de la Vid.	CE	BOP 5/07/2023
Zaragoza	Almacenaje y Distribución de Alimentación.	CC	BOP 17/06/2023
	Detallistas y Autoservicios de Alimentación.	CC	BOP 17/06/2023
	Comercio Textil.	CC	BOP 3/08/2023
	Industrias de la Madera.	RS	BOP 3/08/2023
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP 10/08/2023

**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**