
SUMARIO

- 1. PLAN NACIONAL DE RESPUESTA A LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA GUERRA EN UCRANIA**
- 2. INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN**
- 3. LA CESIÓN DE TELÉFONOS MÓVILES A EMPLEADOS NO ES RETRIBUCIÓN EN ESPECIE**
- 4. EL NUEVO CONTRATO EN PRÁCTICAS**
- 5. EMPLEADAS DEL HOGAR: SENTENCIAS RELEVANTES**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS**

1. PLAN NACIONAL DE RESPUESTA A LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA GUERRA EN UCRANIA

En el BOE del 30 de marzo se ha publicado el Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania.

El título IV del mencionado RDL recoge las siguientes medidas de apoyo a trabajadores y colectivos vulnerables:

PROHIBICIÓN DE DESPIDO OBJETIVO

Aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en este Real Decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 30 de junio de 2022. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida.

Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

INCREMENTO EXTRAORDINARIO EN LA PRESTACIÓN DE INGRESO MÍNIMO VITAL

Los beneficiarios del ingreso mínimo vital tendrán un incremento del 15% en las mensualidades de abril, mayo y junio de 2022. Este incremento también será de aplicación, en los mismos términos, a las solicitudes de esta prestación que hayan sido presentadas a la fecha de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, pero no hayan sido resueltas, así como a aquellas que se presenten con posterioridad, siempre que los efectos de su reconocimiento no sean posteriores a 1 de junio de 2022.

El incremento se efectuará sobre el conjunto de la nómina, es decir, incluyendo el complemento de ayuda a la infancia, vigente desde el 1 de enero y que establece una ayuda de 100 euros por hijo menor de 3 años, 70 euros para menores entre 3 y 6 años y 50 euros por niño menor entre 6 y 18 años, para los hogares que lo perciben.

ACREDITACIÓN DE BENEFICIARIOS DEL INGRESO MÍNIMO VITAL

Los beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital que quiera solicitar el bono social deberán presentar la documentación necesaria ante el comercializador, dado que la aplicación telemática que realiza la comprobación automática no está habilitada. comprueba automáticamente esto.

APLAZAMIENTO EN EL PAGO DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Esta medida será aplicable a los siguientes colectivos:

- Empresas incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y los trabajadores por cuenta propia incluidos en el mismo régimen.
- Empresas con trabajadores en alta en el Régimen General de la Seguridad Social y los trabajadores incluidos en el RETA que desarrollen su actividad en el sector del transporte urbano y por carretera (CNAE 4931, 4932, 4939, 4941 y 4942).
- Empresas incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios establecido en el RETA.

Siempre que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tuvieran otro aplazamiento en vigor, podrán solicitar, un aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar entre los meses de marzo a junio de 2022.

Este aplazamiento se ajustará a los términos y condiciones establecidos con carácter general en la normativa de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades:

- Las solicitudes de aplazamiento deberán efectuarse antes del transcurso de los diez primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a los meses indicados.
- Será de aplicación un interés del 0,5%.
- El aplazamiento se concederá mediante una única resolución, con independencia de los meses que comprenda, se amortizará mediante pagos mensuales y determinará un plazo de amortización de cuatro meses por cada mensualidad solicitada, sin que exceda en total de 16 mensualidades. El primer pago se producirá a partir del mes siguiente a aquel en que dicha resolución se haya dictado.

2. INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

La nueva reforma laboral entró en vigor el pasado día 30 de marzo y con ella, se aplicará la nueva norma sancionadora en lo que se refiere a la normativa de contratación —teniendo muy presente la individualización de la infracción y el incremento de la cuantía de la sanción— como a las medidas de flexibilidad interna, sus limitaciones y prohibiciones.

INFRACCIONES LEVES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

Se considera infracción leve no informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa.

INFRACCIONES GRAVES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

Se considera infracción grave en materia de relaciones laborales la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.

Una de las principales novedades de la reforma laboral, es que esta infracción se considerará cometida por cada una de las personas trabajadoras afectadas.

También se considera infracción grave la formalización de nuevos contratos en empresas que tienen personal acogido a un ERTE, salvo que estas no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a los nuevos contratos.

INFRACCIONES MUY GRAVES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

Se considera infracción muy grave proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en el ET.

También se considerará infracción muy grave la formalización de nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del ET.

INFRACCIONES DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y DE LAS EMPRESAS USUARIAS

Se establecen las siguientes infracciones graves:

- Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el art. 6.2 de la Ley por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

CUANTÍA DE LAS SANCIONES

Infracciones graves	Importe sanción
Transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales (art. 7.2 LISOS).	
Formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición del Estatuto de los Trabajadores (art. 7.14 LISOS).	En su grado mínimo
Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en la Ley sobre Empresas de Trabajo Temporal (ETT y empresas usuarias) (arts. 18.2.c, 19.2.b LISOS).	De 1.000 a 2.000 euros.
Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los 18 meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de 12 meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por Empresas de Trabajo Temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado (art. 19.2.e LISOS).	En su grado medio De 2.001 a 5.000 euros.
Infracciones de las Empresas de Trabajo Temporal establecidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (art. 19.bis.1.b LISOS).	En su grado máximo: De 5.001 a 10.000 euros.
Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España (art. 19 ter.2.b y 19 ter.2.e LISOS).	

3. LA CESIÓN DE TELÉFONOS MÓVILES A EMPLEADOS NO ES RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

La Dirección General de Tributos, en su Consulta Vinculante V0150-22, de 31 de enero, ha concluido que dada la naturaleza de la herramienta cedida por la empresa a sus trabajadores —teléfonos móviles y sus elementos accesorios, así como otros elementos de similares y de análogas características— y su indubitable conexión con el desempeño de la actividad laboral teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en su utilización descritas en los hechos, debe concluirse que de dicha cesión no deriva la existencia de rendimiento del trabajo en especie alguno.

La empresa consultante, que tiene como actividad la instalación de equipos de alarma en domicilios y negocios, consulta a la DGT si la cesión de teléfonos móviles, junto con sus elementos accesorios (cargador, cable, baterías, tarjetas multi-SIM, carcasa, etc.), y otros elementos de similares y análogas características a sus empleados para la realización de su trabajo pudiera dar lugar a una retribución en especie. Manifiesta la compañía que el código de conducta prohíbe el uso privativo de dichos instrumentos de trabajo, prohibición que queda recogida con carácter general en la política de uso profesional de los teléfonos de empresa, y con carácter individualizado en las cláusulas contractuales recogidas en los contratos de trabajo.

En su respuesta, la DGT indica que no existe retribución en especie cuando la empresa pone a disposición del trabajador las máquinas, útiles y herramientas de propiedad o titularidad de la empresa necesarias para que este realice su trabajo. Y esto es así tanto en los locales de la empresa como cuando la personada trabajadora presta sus servicios fuera de dichos locales.

4. EL NUEVO CONTRATO EN PRÁCTICAS

El RD-Ley 32/2021 establece la modificación del art. 11 del ET que regula los contratos formativos. En cuanto al contrato en prácticas, pasa a denominarse contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Estas son las principales características del contrato:

REQUISITOS PARA FORMALIZAR EL CONTRATO

Es necesario que la persona trabajadora tenga un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional. También se puede formalizar con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Que el contrato se concierte dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No puede suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

DURACIÓN DEL CONTRATO

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el párrafo anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

PERÍODO DE PRUEBA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y RETRIBUCIÓN

Se puede establecer un periodo de prueba que en ningún caso puede exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Las personas contratadas con este tipo de contrato no podrán realizar horas extraordinarias, salvo horas extras por fuerza mayor.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

TUTOR Y PLAN FORMATIVO

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

5. EMPLEADAS DEL HOGAR: SENTENCIAS RELEVANTES

El Juzgado de lo Social nº 32 de Barcelona, ha estimado la demanda interpuesta contra el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) por una empleada del hogar que fue despedida verbalmente. La trabajadora interpuso demanda contra la cabeza de familia y contra el FOGASA.

Ante la declaración de insolvencia legal total de la empleadora, la empleada reclamó al FOGASA las prestaciones derivadas de la sentencia de fecha 12 de abril de 2018 que declaró la improcedencia del despido y condenó a la empleadora al pago de una indemnización.

FOGASA deniega la prestación de indemnización a la actora alegando en su resolución que esta no se halla dentro del colectivo de trabajadores protegidos al tratarse de una empleada de hogar.

La sentencia analizada, apoyándose en la STJUE de 24 de febrero de 2022 (Asunto C-389/20), que ante la constatación de que ciertamente el colectivo afectado es de composición preponderantemente femenina (94% mujeres, 6% hombres), y de que concurre un trato diferencial, al excluirse de una determinada protección social a dicho colectivo especial, no encuentra sin embargo una razón que lo justifique, pues ni el RD 1620/2011, que regula la relación laboral especial de empleados de hogar, ni el RD 505/1985, sobre organización y funcionamiento del FOGASA, expresan un motivo para ello. Por tanto, tal opción legislativa implica una discriminación indirecta, siendo lo procedente el reconocimiento a la trabajadora de la prestación solicitada, y ello a pesar de que no se haya cotizado a la protección por el FOGASA.

Por otra parte, la sentencia 68/2022, de 17 de marzo, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Vigo, también basándose en la mencionada sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) ha dispuesto que la Directiva 79/7/CEE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de Seguridad Social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

Esto implica que el artículo 251.d) de la LGSS deba ser inaplicable por vulnerar la normativa europea, procediendo declarar materialmente disconforme a derecho el acto impugnado, la resolución de 19 de diciembre de 2019, de la jefa de unidad de impugnaciones de la TGSS, que supuso la inadmisión del recurso de alzada presentado frente a la resolución que desestimó la solicitud actora de cotización a la protección por desempleo, por hallarse de alta en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar. Actuación administrativa que se anula y revoca, a la par que se declara el derecho de la trabajadora a cotizar como empleada de hogar por la contingencia de desempleo.

Sin perjuicio de que el reconocimiento del derecho-deber de cotizar por esta contingencia se produzca desde el momento mismo de esta sentencia, tendrá plena efectividad cuando la Ley lo desarrolle, disciplinando su contenido, sin que esta circunstancia suponga que la efectividad de este pronunciamiento sea meramente programática, ya que la estimación de la demanda supone el acogimiento de una pretensión condenatoria de la TGSS, por tanto, susceptible de ejecución forzosa en caso de que no se produzca su cumplimiento voluntario.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de febrero y el 15 de marzo de 2022

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Derivados del cemento.	RS	BOE 23/02/2022
Cadenas de Tiendas de Conveniencia.	CC	BOE 25/02/2022
Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.	PR	BOE 1/03/2022
Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados.	AC	BOE 1/03/2022
Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados.	RS	BOE 1/03/2022
Servicios Externos Auxiliares y Atención al Cliente en Empresas de Servicios Ferroviarios.	CC	BOE 9/03/2022

Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de febrero y el 15 marzo de 2022

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Hostelería.	PR	BOP 25/02/2022
Albacete	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP 18/02/2022
	Derivados del Cemento.	RS	BOP 4/03/2022

	Transporte de Mercancías por Carretera.	CE	BOP	4/03/2022
	Transportes de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	14/03/2022
Alicante	Industrias Transformadoras de Materias Plásticas.	RS	BOP	8/03/2022
Asturias	Compraventa y/o Reparación del Automóvil, Reparación y Venta de Motocicletas.	RS	BOPA	18/02/2022
	Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera.	RS	BOPA	1/03/2022
	Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera.	RS	BOPA	4/03/2022
	Carpintería, Ebanistería y Varios.	RS	BOPA	4/03/2022
	Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología.	CC	BOPA	7/03/2022
	Transporte por Carretera.	AC	BOPA	7/03/2022
	Transporte por Carretera.	RS	BOPA	7/03/2022
	Minoristas de alimentación.	AC	BOPA	11/03/2022
	Transporte por Carretera.	CE	BOPA	15/03/2022
Bizkaia	Locales y Campos Deportivos.	RS	BOP	3/03/2022
	Reparto a Domicilio en el sector de Comercio de Alimentación.	RS	BOP	4/03/2022
	Estaciones de Servicio.	PR	BOP	14/03/2022
Cáceres	Hostelería.	CC	DOE	17/02/2022
Cádiz	Piel y Marroquinería.	RS	BOP	18/02/2022
	Oficinas y Despachos.	CC	BOP	3/03/2022
Cantabria	Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización.	CC	BOCA	25/02/2022
	Empresas Consignatarias de Buques y Contratistas.	RS	BOCA	2/03/2022
	Comercio Textil.	AC	BOCA	4/03/2022
	Abogados, Procuradores y Graduados Sociales.	RS	BOCA	9/03/2022
	Transporte de Viajeros por Carretera.	RS	BOCA	9/03/2022
	Comercio del Mueble y la Madera.	RS	BOCA	14/03/2022
Castilla y León	Empleados de Fincas Urbanas.	RS	BOCL	22/02/2022
	Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales.	CC	DOGC	2/03/2022
	Actividades Forestales.	CC	DOGC	15/03/2022
	Transporte de Enfermos y Accidentados.	CC	DOGC	15/03/2022
Cataluña	Preparados Alimenticios y Productos Dietéticos.	CC	DOGC	18/02/2022
	Distribución de Mayoristas de Alimentación.	CC	DOGC	21/02/2022
	Acción Social con Niños, Jóvenes, Familias y otros en Situación de Riesgo.	AC	DOGC	9/03/2022
	Marroquinería, Cueros, Repujados y Similares.	CC	DOGC	9/03/2022
Ciudad Real	Derivados del Cemento.	RS	BOP	9/03/2022
	Distribución de Gases Licuados del Petróleo.	CC	BOP	9/03/2022
	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	9/03/2022
Comunidad Valenciana	Serrerías, Fábricas de Envases de Madera y Tablero para Envases de Madera.	CC	DOGV	11/03/2022
Gipuzkoa	Limpieza Pública Viaria.	RS	BOG	2/03/2022
	Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos.	AC	BOG	4/03/2022
	Intervención Social.	RS	BOG	10/03/2022
Girona	Transporte de Mercancías y Logística.	CC	BOP	14/03/2022
Huelva	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	17/02/2022
Huesca	Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.	AC	BOP	18/02/2022
	Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.	RS	BOP	18/02/2022
	Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.	CE	BOP	28/02/2022
La Rioja	Industrias de la Madera.	RS	BOR	8/03/2022
León	Industria Siderometalúrgica.	AC	BOP	21/02/2022
	Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos Privados.	CC	BOP	23/02/2022
Lugo	Comercio del Metal.	CA	BOP	24/02/2022
	Industria de Siderometalurgia.	CA	BOP	24/02/2022
	Primera Transformación de la Madera.	CC	BOP	7/03/2022

Madrid	Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados.	RS	BOCM	25/02/2022
	Prevención y Extinción de Incendios Forestales.	CE	BOCM	25/02/2022
	Comercio Textil.	CC	BOCM	26/02/2022
	Derivados del Cemento.	RS	BOCM	26/02/2022
	Transporte Sanitario de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.	CC	BOCM	28/02/2022
	Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados.	CC	BOCM	1/03/2022
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos.	RS	BOCM	1/03/2022
	Industria, Servicios e Instalaciones del Metal.	RS	BOCM	2/03/2022
	Limpieza pública viaria.	RS	BOCM	2/03/2022
	Fabricantes y Preparados Alimenticios, Dietéticos, de Belleza Natural y Ecológica.	CC	BOCM	11/03/2022
	Transporte de Viajeros Urbanos y Cercanías.	RS	BOCM	11/03/2022
Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros.	RS	BOCM	11/03/2022	
Málaga	Clínicas Dentales.	RS	BOP	17/02/2022
	Obradores de Confeitería, Bollerías, Turrónes, Helados, Churrerías, Caramelos y Otros.	RS	BOP	15/03/2022
Melilla	Construcción.	CA	BORM	25/02/2022
Murcia	Limpieza Pública Viaria.	CC	BORM	5/03/2022
	Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros.	CC	BORM	5/03/2022
	Limpieza Pública Viaria.	CE	BORM	10/03/2022
	Fabricantes y Preparados Alimenticios, Dietéticos, de Belleza Natural y Ecológica.	CC	BORM	11/03/2022
	Transporte de Viajeros Urbanos y Cercanías.	RS	BORM	11/03/2022
Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros.	RS	BORM	11/03/2022	
Navarra	Acción e Intervención Social.	RS	BON	15/03/2022
	Comercio del metal.	RS	BON	15/03/2022
	Industria textil.	RS	BON	15/03/2022
	Transporte Sanitario.	RS	BON	15/03/2022
País Vasco	Ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.	CC	BOPV	17/02/2022
Palencia	Comercio del Metal.	RS	BOP	21/02/2022
	Servicios Sanitarios y Sociosanitarios Privados.	CC	BOP	4/03/2022
Pontevedra	Carpintería de Ribera.	CC	BOP	1/03/2022
	Construcción.	CE	BOP	4/03/2022
	Mármoles y Piedras.	RS	BOP	4/03/2022
	Rematantes y Aserraderos de Madera.	RS	BOP	11/03/2022
Salamanca	Limpieza, Abrillantado y Pulimento de Edificios y Locales.	CC	BOP	4/03/2022
	Marroquinería.	CC	BOP	10/03/2022
Sevilla	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	19/02/2022
Tarragona	Transportes de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	7/03/2022
Teruel	Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.	RS	BOP	4/03/2022
Valencia	Industria Vinícola y Comercio en General.	RS	BOP	3/03/2022
Valladolid	Confitería, pastelería, bollería y repostería industrial.	RS	BOP	28/02/2022
	Pompas fúnebres.	RS	BOP	15/03/2022
Zaragoza	Oficinas y Despachos.	RS	BOP	5/03/2022

AC: Acuerdo **CA: Calendario laboral** **CC: Convenio Colectivo** **CE: Corrección errores**
DE: Denuncia **ED: Edicto** **EX: Extensión** **IM: Impugnación** **LA: Laudo**
NU: Nulidad **PA: Pacto** **PR: Prórroga** **RS: Revisión salarial** **SE: Sentencia**