

SUMARIO

1. FIN DEL USO DE MASCARILLAS EN INTERIORES
2. DESPIDO DISCIPLINARIO: TELETRABAJO
3. NORMAS LEGALES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, DESEMPLEO, PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EJERCICIO 2021
4. HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
5. PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD
6. CONVENIOS COLECTIVOS

1. FIN DEL USO DE MASCARILLAS EN INTERIORES

De acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 286/2022, de 19 de abril, por el que se modifica la obligatoriedad del uso de mascarillas durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se establecen los ámbitos donde habrá que usar la mascarilla de forma obligatoria, las recomendaciones de uso en personas vulnerables, así como en espacios cerrados de uso público en el que se vaya a permanecer durante largo tiempo, en eventos de gran afluencia de personas o en entornos familiares y celebraciones privadas, en este último caso dependiendo de si hay personas de riesgo.

Actuaciones en el ámbito laboral

En el entorno laboral, se especifica que, de forma general, su uso no será obligatorio, dejando esta última decisión en manos de los servicios de prevención de riesgos laborales, que deberán realizar una evaluación del puesto de trabajo a modo de determinar si esta medida preventiva es necesaria, en el lugar de trabajo o en determinados espacios de este.

Como excepción a esta regla general, se mantendrá la obligatoriedad del uso de mascarilla en:

- Centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- Centros sociosanitarios.
- Medios de transporte público de viajeros (excepto andenes y estaciones).

Existe cierto tipo de personas trabajadoras a las que se les recomienda seguir llevándolas:

- Grupos vulnerables que estén en contacto durante largos periodos con otras personas en distancias menores a 1,5m.
- Que tengan relación con ámbitos vulnerables, institucionalizados o en domicilios.

¿Qué deben hacer las empresas?

Los servicios de prevención deberán evaluar los puestos de trabajo conforme a las recomendaciones indicadas en el "Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-Cov-2" elaborado por el Ministerio de Sanidad.

Según este procedimiento, los servicios de prevención asesorarán al empresario y evaluarán los puestos de trabajo teniendo en cuenta:

- Si la ventilación es la adecuada.
- El aforo del centro de trabajo.
- Si es posible mantener la distancia de 1,5m.
- El tiempo que se permanece en el centro de trabajo.
- El tipo de actividad que se realiza.
- Las condiciones de temperatura y humedad relativa.
- El uso de espacios comunes (vestuarios, comedores, etc.).
- Si se utiliza transporte particular compartido.
- Si hay personas vulnerables en los puestos de trabajo.

Esta evaluación de riesgos del puesto de trabajo será la base sobre la que tomar la decisión sobre qué medidas preventivas deben adoptarse, entre otras el uso o no de mascarillas en los centros de trabajo.

El mismo procedimiento recomienda consultar la información científico-técnica sobre la efectividad de las medidas preventivas para controlar la transmisión y los documentos relacionados con el riesgo de transmisión del SARS-Cov-2 mediante aerosoles y recomendaciones de mantenimiento de los sistemas de climatización y ventilación de edificios y locales para la prevención de la propagación del SARS-CoV-2.

2. DESPIDO DISCIPLINARIO: TELETRABAJO

La Sección 4ª del TSJ de Madrid, mediante sentencia núm. 731/2021, de 16 de diciembre de 2021, declaró la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora por su falta de conexión durante el teletrabajo.

La sentencia desestima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora contra la sentencia de fecha 27 de abril de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 24 de Madrid, en autos núm. 687/2020, en reclamación por despido, confirmando la misma.

La empresa imputa falta de conexión durante algunos días que estuvo en IT y otros que eran festivos, pero dejando de lado esos días durante los restantes días no consta conexión alguna sin que pueda entender que ha prestado servicios a través del teléfono móvil debido al carácter ejecutivo del puesto desarrollado, cuando no consta actividad laboral desarrollada sin necesidad de conexión, ni la imposibilidad de acceso a las herramientas de la empresa, extremo que podría haber acreditado mediante alguna comunicación efectuada a la empresa en este sentido. Por tanto, la falta de conexión durante los días que tenía que prestar servicios hay que equipararlas a ausencias al trabajo sin causa justificada y un fraude en la gestión encomendada al no desarrollar funciones desde su domicilio, que sustituye al lugar o centro de trabajo donde realizaba tradicionalmente la actividad, de forma similar a cuando desempeñaba la misma presencialmente.

3. NORMAS LEGALES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, DESEMPLEO, PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EJERCICIO 2021

Mediante la Orden PCM/121/2022, de 24 de febrero, se modificó el apartado 1 de la disposición transitoria segunda de la Orden PCM/1353/2021, de 2 de diciembre, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para el ejercicio 2021, estableciendo que las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de lo dispuesto en la citada orden respecto de las cotizaciones que, a partir de 1 de septiembre de 2021, se hubieran efectuado podrán ser ingresadas sin recargo en el plazo que finalizará el 30 de junio de 2022.

La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) va a realizar un proceso de actualización masiva de todas las liquidaciones afectadas por las citadas modificaciones introducidas por la Orden PCM/1353/2021 que se inició el pasado 26 de abril de 2022 con las liquidaciones de cuotas presentadas en el mes de octubre de 2021 (período de liquidación de septiembre de 2021) y continuará progresivamente, con las liquidaciones de cuotas presentadas en los meses de noviembre y diciembre de 2021 (períodos de liquidación de octubre y noviembre de 2021).

El procedimiento será el siguiente:

- Una vez actualizada la liquidación por la TGSS, el usuario recibirá un fichero en el que se informa que la liquidación ha sido rectificada, así como la Relación Nominal de Trabajadores de la liquidación rectificativa y el Documento de Cálculo de la nueva liquidación. Estos ficheros no se recibirán en aquellos supuestos en los que la liquidación rectificativa sea de igual importe al de la liquidación inicial.
- Si, a consecuencia de la actualización, el importe fuera superior al inicialmente calculado y por tanto se tuviera que ingresar la diferencia, podrá obtener el documento de pago TC1/31 a través del Servicio de “consulta y obtención de recibos fuera de plazo” existente en la oficina virtual del sistema RED.
- Debido al volumen de registros a tratar, independientemente del momento en el que se reciba el fichero de respuestas informando de la actualización de la liquidación, el TC1/31 de las liquidaciones presentadas en octubre de 2021 no podrá obtenerse hasta el 15 de mayo. En sucesivas comunicaciones se informará de la fecha en la que pueda obtenerse el TC1/31 de las liquidaciones de cuotas presentadas en noviembre y diciembre de 2021.
- Si, a consecuencia de la actualización, el importe fuera inferior al inicialmente calculado, se podrá solicitar la devolución de las cuotas ingresadas por el procedimiento habitual.

En el supuesto de que se hubieran presentado liquidaciones complementarias con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la DT 2ª de la Orden 1353/2021, antes de efectuar el ingreso de las diferencias mediante el boletín TC1/31, deberán regularizar la situación mediante la presentación de un caso CASIA.

4. HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres han publicado en sus respectivas páginas web la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo para identificar y visibilizar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

- a) Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.
- b) Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.
- c) Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.

Sus características son:

Ámbito subjetivo

La valoración de puestos de trabajo es necesaria para dar cumplimiento a las obligaciones de las empresas que elaboren planes de igualdad de:

- Realizar una auditoría retributiva como parte del diagnóstico de este; y
- recoger en su registro retributivo adicionalmente la media aritmética y la mediana de las percepciones salariales de los puestos de trabajo de igual valor.

Objetivo de la herramienta

Realizar una estimación objetiva de los requerimientos necesarios para llevar a cabo cada uno de los puestos de trabajo de la empresa atendiendo al contenido de la prestación laboral que desarrollan. Como resultado, se les asigna una puntuación numérica que permite comparar el valor de los distintos puestos

de trabajo que permite clasificarlos en agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor. El contraste de la valoración de puestos de trabajo con la política retributiva de la empresa ha de servir para identificar las diferencias en las retribuciones de los distintos puestos de trabajo que puedan resultar discriminatorias, cuando esas retribuciones no se correspondan con el valor de los puestos.

Asimismo, puede servir de base a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos en la configuración de las tablas salariales.

Aspectos para valorar

Para determinar que un trabajo tiene igual valor que otro debe evaluarse la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas, o los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

Criterios de valoración

Para que el método empleado sea válido deben utilizarse los siguientes criterios:

- a) Adecuación: Los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma.
- b) Totalidad: Deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- c) Objetividad: Deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta y que no reflejen estereotipos de género.

Método de valoración

La herramienta, elaborada desde una necesaria perspectiva de género, determina todos los puestos de trabajo presentes en la plantilla de la empresa y evalúa para cada uno de ellos la totalidad de los factores que se han incluido en la herramienta conforme a una escala.

Los elementos que componen el procedimiento de valoración son los siguientes:

- a) Categorías de factores de valoración: naturaleza de las funciones o tareas, condiciones educativas, condiciones profesionales o de formación, y condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.
- b) Factores de valoración o concreción de los aspectos anteriores: aquellos elementos que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo (polivalencia, esfuerzos físico o mental, responsabilidad...). Para analizar la intensidad con la que concurre un factor en un determinado puesto de trabajo se ha definido una escala de niveles en cada factor (con carácter general 3 o 5 niveles, además del nivel cero). La herramienta puntúa los puestos valorados permitiendo a cada puesto alcanzar una puntuación máxima de 1000 puntos. La puntuación asociada a cada factor y cada uno de sus niveles viene predeterminada, no pudiendo modificarse por quienes usen la herramienta.

Una vez finalizada la evaluación de los puestos de trabajo, la herramienta los clasifica en agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, también predefinidas según un rango de puntuaciones.

5. PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La Sala Tercera del Tribunal Supremo, mediante su sentencia 383/2022, de 28 de marzo, ha desestimado el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la CEOE, que pretendía evitar que las organizaciones sindicales más representativas participaran en la negociación de planes de igualdad en empresas sin representantes de las personas trabajadoras.

La CEOE interpuso recurso contencioso-administrativo contra el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. En concreto, se solicitó la nulidad del artículo 5.3 de dicha norma que establece lo siguiente:

“3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se

creará una comisión negociadora constituida, 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 y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.”

El recurso de la CEOE sostenía que se regulaba ex novo una representación para negociar los planes de igualdad al margen de la ley, al instaurar la posibilidad de que en las empresas donde no existan las representaciones legales se atribuya la representación de los trabajadores a los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa la negociación del plan.

El Tribunal Supremo argumenta su rechazo negando que el precepto recurrido invadiera la reserva material de ley. Al contrario, se señala expresamente que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, remite, en materia de negociación y acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, al Estatuto de los Trabajadores (ET), norma que legitima a las organizaciones sindicales más representativas, cuando no existen otros órganos de representación de los trabajadores.

Otra razón para justificar la decisión es la literalidad de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que otorga capacidad representativa para la negociación colectiva a todos los niveles territoriales y funcionales en los términos previstos en el propio Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, para el Alto Tribunal, el art. 5 del RD 901/2020 al establecer la composición de la comisión negociadora de los planes de igualdad traslada y adapta las previsiones que ya se contenían en el ET, dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 17.5 del ET y el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Lo preceptuado en el art. 5.3 del RD 901/2020 no puede considerarse carente de previsión legal ni una creación reglamentaria ex novo y al margen de la ley, sino la especificación para la negociación de los planes de igualdad de lo que ya se establecía en normas con rango de ley.

El resto de las pretensiones contenidas en el recurso presentado por la CEOE, también son desestimadas por el Tribunal Supremo. Hay que recordar, que este mismo tribunal, en su sentencia 95/2021, de 26 de enero de 2021, descartó que la negociación de los planes de igualdad pudiera encomendarse en estos casos a una comisión ad hoc: el plan de igualdad debe contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, pero no es posible el mismo por un acuerdo con una comisión constituida a tal efecto.

Por tanto, el artículo 5 del RD 901/2020, al establecer la composición de la comisión negociadora de los planes de igualdad, traslada y adapta las previsiones del ET y no supone la creación reglamentaria ex novo y al margen de la ley, sino la especificación para la negociación de los planes de igualdad de lo que ya se establecía en normas con rango de ley.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

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

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Restauración colectiva.	PR	BOE 30/06/2022
Industria azucarera.	CC	BOE 21/03/2022
Hostelería.	PR	BOE 22/03/2022
Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho.	RS	BOE 22/03/2022
Autoescuelas.	CC	BOE 4/04/2022
Fabricación de conservas vegetales.	RS	BOE 4/04/2022
Grandes almacenes.	RS	BOE 4/04/2022
Industria de Elaboradores del Arroz.	RS	BOE 4/04/2022
Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.	SE	BOE 4/04/2022
Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	BOE 7/04/2022
Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.	RS	BOE 9/04/2022
Industria azucarera.	RS	BOE 9/04/2022
Industria del calzado.	RS	BOE 9/04/2022
Industrias del Curtido, Correas, Cueros Industriales y Curtición de Pieles.	RS	BOE 9/04/2022
Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones.	RS	BOE 11/04/2022
Obras Audiovisuales y Actores que prestan servicios en las mismas.	RS	BOE 11/04/2022
Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado.	CC	BOE 12/04/2022

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

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Elaboración e Instalación de Piedra y Mármol.	CA	BOP 16/03/2022
	Carpintería y Ebanistería.	CA	BOP 24/03/2022
	Derivados del cemento.	CA	BOP 24/03/2022
	Pintura.	RS	BOP 30/03/2022
Álava	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP 23/03/2022
	Construcción y obras públicas.	AC	BOP 1/04/2022
	Limpiezas de Edificios y Locales.	CE	BOP 8/04/2022
Alicante	Almacenistas e importadores de madera.	RS	BOP 21/03/2022
	Asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos.	RS	BOP 21/03/2022
	Comercio del Vidrio y Cerámica.	RS	BOP 21/03/2022
	Mármoles, Piedras y Granitos.	CA	BOP 21/03/2022
	Odontólogos y Estomatólogos.	RS	BOP 21/03/2022
	Preparadores de Especies, Condimentos y Herboristería.	RS	BOP 21/03/2022
	Fabricantes de Muñecas, Auxiliares y Afines.	RS	BOP 29/03/2022
	Industria, Servicios, Tecnologías del sector del Metal	CC	BOP 29/03/2022
	Hilos, Cuerdas y Redes.	PR	BOP 30/03/2022
	Industrias de Marroquinería y Similares.	RS	BOP 4/04/2022
Actividad de Manipulación y Exportación de Frutos Secos.	RS	BOP 13/04/2022	
Almería	Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores.	AC	BOP 4/04/2022
	Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores.	RS	BOP 12/04/2022
Asturias	Industria del Metal.	CC	BOPA 16/03/2022
	Montajes y Empresas Auxiliares.	CC	BOPA 16/03/2022
	Prótesis Dental.	RS	BOPA 22/03/2022
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta Asistencia y Análisis Clínicos.	CC	BOPA 25/03/2022
	Almacenistas y Embotelladores de Vinos.	CC	BOPA 31/03/2022

Ávila	Industria Siderometalúrgica.	AC	BOP	25/03/2022
Badajoz	Comercio de la Madera, el Mueble y la Marquetería.	CC	DOE	18/03/2022
	Industrias de la Madera.	CA	DOE	18/03/2022
	Derivados del cemento.	CA	DOE	1/04/2022
Balears	Comercio del Metal.	AC	BOIB	17/03/2022
	Sector Insular de Menorca de las Escuelas Infantiles de Educación de 0 a 3 años.	CC	BOIB	26/03/2022
	Hostelería.	AC	BOIB	9/04/2022
	Industria de la Madera y del Mueble.	CA	BOIB	9/04/2022
	Industria de la Madera y del Mueble.	RS	BOIB	14/04/2022
Barcelona	Mayoristas de Frutas, Verduras, Hortalizas, Plátanos y Patatas.	CC	BOP	29/03/2022
	Construcción.	CE	BOP	4/04/2022
Bizkaia	Conservas y salazones de pescado.	CC	BOB	30/03/2022
Burgos	Industria Elaboradora, Almacenistas y Distribuidores de Vinos, Cervezas, Licores y Otras Bebidas Espirituosas.	RS	BOP	16/03/2022
	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOP	16/03/2022
	Envasado y Preparación de Especies Naturales, Condimentos y Herboristería.	RS	BOP	22/03/2022
	Obradores y Despachos de Confitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Repostería Industrial.	RS	BOP	22/03/2022
	Industria panadera.	AC	BOP	4/04/2022
Cádiz	Industria del metal.	CC	BOP	18/03/2022
	Pompas fúnebres.	CC	BOP	25/03/2022
	Amarre y desamarre de buques en el Puerto bahía de Algeciras.	AC	BOP	5/04/2022
	Industria del Metal.	RS	BOP	8/04/2022
Cantabria	Comercio Mayorista de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios.	AC	BOCA	16/03/2022
	Aserradores y Almacenistas de Madera.	CC	BOCA	28/03/2022
	Aserradores y Almacenistas de Madera.	RS	BOCA	28/03/2022
	Carnicerías y Charcuterías.	RS	BOCA	28/03/2022
	Industria de Segunda Transformación de la Madera.	CC	BOCA	28/03/2022
	Industria de Segunda Transformación de la Madera.	RS	BOCA	28/03/2022
	Limpieza de Edificios, Locales y Limpieza Industrial.	CC	BOCA	4/04/2022
Castellón	Comunidades de Regantes.	CC	BOP	24/03/2022
	Comercio del metal.	RS	BOP	29/03/2022
Castilla La Mancha	Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha.	AC	DOCM	17/03/2022
Castilla y León	Ayuda a domicilio.	CC	BOCL	16/03/2022
	Medianas Superficies de Distribución de Alimentación.	CC	BOCL	16/03/2022
	Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas.	RS	BOCL	23/03/2022
Cataluña	Industria de hostelería y turismo.	AC	DOGC	18/03/2022
	Comercio de muebles.	CC	DOGC	24/03/2022
	Peluquerías, Centros de Estética y Belleza.	CC	DOGC	25/03/2022
	Escuelas de educación especial.	AC	DOGC	1/04/2022
	Ocio Educativo y Sociocultural.	AC	DOGC	1/04/2022
	Aparcamientos, Estacionamientos Regulados de Superficie, Garajes, Servicio de Lavado y Engrase de Vehículos.	RS	DOGC	4/04/2022
	Centros de Desarrollo Infantil y Atención Precoz.	CC	DOGC	4/04/2022
Ciudad Real	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	21/03/2022
	Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería.	CC	BOP	5/04/2022
Comunidad Valenciana	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	DOGV	17/03/2022
	Minorista de Carnicería y Charcutería.	RS	DOGV	25/03/2022
	Comercio de Actividades Diversas.	RS	DOGV	8/04/2022
	Derivados del cemento.	RS	DOGV	8/04/2022
	Empleados y Empleadas de Fincas Urbanas.	RS	DOGV	8/04/2022

Córdoba	Industrias Panificadoras.	RS	BOP	24/03/2022
Cuenca	Comercio.	CC	BOP	8/04/2022
Granada	Derivados del cemento.	RS	BOP	1/04/2022
Huelva	Pompas Fúnebres y Tanatorios.	RS	BOP	18/03/2022
La Rioja	Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos.	RS	BOR	4/04/2022
Las Palmas	Siderometalúrgica.	CC	BOP	23/03/2022
León	Sector Siderometalúrgico.	RS	BOP	21/03/2022
	Limpieza de edificios y locales.	AC	BOP	12/04/2022
Lugo	Transporte de Mercancías por Carretera.	RS	BOP	13/04/2022
Lleida	Elaboración y Venta de Pastelería, Confitería y Repostería.	CC	BOP	25/03/2022
	Comercio en general.	AC	BOP	8/04/2022
	Recolección, Almacenamiento, Manipulación y Venta de Frutas y Verduras.	RS	BOP	8/04/2022
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	8/04/2022
Madrid	Limpieza Hermética de Madrid Capital.	RS	BOCM	19/03/2022
	Prevención y Extinción de Incendios Forestales.	RS	BOCM	19/03/2022
	Ayuda a domicilio.	CC	BOCM	21/03/2022
	Actores y Actrices.	RS	BOCM	9/04/2022
Murcia	Aserrío, Fabricación de Envases y Paletas de Madera.	CC	BORM	16/03/2022
	Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshueso de Aceitunas.	CC	BORM	16/03/2022
	Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.	RS	BORM	17/03/2022
	Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de Viajeros.	CC	BORM	26/03/2022
Navarra	Derivados del cemento.	RS	BON	5/04/2022
	Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería.	CC	BON	5/04/2022
País Vasco	Personal de Acompañamiento de Transporte Escolar y Cuidado de Patio, dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	16/03/2022
	Personal de Acompañamiento de Transporte Escolar y Cuidado de Patio, dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.	CE	BOPV	16/03/2022
Palencia	Comercio en general.	RS	BOP	21/03/2022
	Transporte de Mercancías por Carretera.	AC	BOP	1/04/2022
	Trabajos Agropecuarios.	RS	BOP	11/04/2022
	Oficinas y Despachos.	AC	BOP	12/04/2022
Pontevedra	Almacenistas de madera.	RS	BOP	16/03/2022
	Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines.	RS	BOP	16/03/2022
	Construcción.	RS	BOP	16/03/2022
	Carpintería de Ribera.	RS	BOP	21/03/2022
	Sector Extractivo de la Piedra Natural-Canteras.	CA	BOP	21/03/2022
	Industrias y Despachos de Panificación, Confiterías, Pastelerías, Reposterías y Platos Cocinados.	CC	BOP	30/03/2022
Santa Cruz de Tenerife	Comercio de Textil, Calzado y Piel.	RS	BOP	18/03/2022
	Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.	CC	BOP	8/04/2022
	Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.	RS	BOP	8/04/2022
Segovia	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOP	18/03/2022
	Derivados del cemento.	RS	BOP	18/03/2022
	Transportes de Personas por Carretera.	CC	BOP	18/03/2022
Sevilla	Industrias del Aceite y sus Derivados.	RS	BOP	25/03/2022
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	25/03/2022
	Lavanderías Industriales de Uso No Doméstico.	CC	BOP	25/03/2022
	Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos y Alfajores y Demás Productos que se Elaboran en Estepa.	CC	BOP	2/04/2022
	Comercio en general.	SE	BOP	4/04/2022
	Empleados de Fincas Urbanas.	CC	BOP	12/04/2022
Tarragona	Transportes de viajeros por carretera.	CE	BOP	28/03/2022

	Empresas Consignatarias de Buques, Empresas Estibadoras, Empresas Transitarias.	CC	BOP	13/04/2022
Toledo	Derivados del cemento.	RS	BOP	22/03/2022
	Industrias siderometalúrgicas.	CC	BOP	8/04/2022
	Campo.	RS	BOP	13/04/2022
Valencia	Comercio de muebles.	RS	BOP	23/03/2022
	Estomatólogos y Odontólogos.	RS	BOP	23/03/2022
	Industria la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.	AC	BOP	23/03/2022
	Industria la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.	RS	BOP	23/03/2022
	Garajes, Aparcamientos, Servicio de Lavado y Engrase y Autoestaciones.	RS	BOP	4/04/2022
	Estomatólogos y Odontólogos.	CE	BOP	7/04/2022
Valladolid	Peluquerías, Salones de Belleza, Gimnasios y Similares.	RS	BOP	23/03/2022
	Campo.	RS	BOP	12/04/2022
	Comercio de Alimentación.	CC	BOP	13/04/2022
Zamora	Metal Comercio.	CC	BOP	16/03/2022
	Metal Industria.	CC	BOP	16/03/2022
	Metal Comercio.	CE	BOP	23/03/2022
	Metal Industria.	CE	BOP	23/03/2022
	Comercio de Alimentación.	AC	BOP	25/03/2022
	Comercio.	AC	BOP	30/03/2022
Zaragoza	Derivados del cemento.	RS	BOP	17/03/2022
	Detallistas y Autoservicio de Alimentación.	RS	BOP	23/03/2022
	Comercio del Metal.	CC	BOP	26/03/2022
	Comercio de óptica.	RS	BOP	9/04/2022
	Hostelería.	CC	BOP	9/04/2022

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

Glezco Asesores y Consultores