


DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
02-23	Informe de novedades laborales febrero 2023	

SUMARIO

- 1. NUEVOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL Y MEJORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS ARTISTAS**
- 2. EL USO DE WHATSAPP FUERA DE LA JORNADA LABORAL NO VULNERA EL DERECHO A LA DESCONEJÓN**
- 3. LAS EMPRESAS DEBERÁN ASUMIR EL COSTE DE LAS GAFAS DE DETERMINADOS TRABAJADORES**
- 4. CONCESIÓN DE AYUDAS A PYMES PARA LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL**
- 5. CONVENIOS COLECTIVOS**



1. NUEVOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL Y MEJORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS ARTISTAS


El pasado 11 de enero se publicó 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 entrarán en vigor, salvo algunas excepciones, el próximo 1 de septiembre.

Este Real Decreto-ley tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, así como mediante subvenciones públicas, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

Sus objetivos específicos son:

- a) El impulso prioritario de la contratación y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad.
- b) Excepcionalmente, tales medidas podrán tener por objeto la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación.
- c) La garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación.
- d) El impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras.
- e) El fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario.
- f) El impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento.
- g) El fomento del autoempleo y la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad.

Fecha: 01/02/2023	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 1/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
02-23	Informe de novedades laborales febrero 2023	 GLEZCO [®] asesores y consultores

- h) El reconocimiento e impulso de la participación de otros agentes en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de la nueva norma.
- i) El reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.


Podrán ser destinatarias de la contratación laboral incentivada: Personas de atención prioritaria, personas con discapacidad, personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, personas en riesgo o situación de exclusión social, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución, mujeres víctimas de violencias sexuales y víctimas del terrorismo.

Se detallan las exclusiones para beneficiarse de los incentivos a la contratación, como las relaciones laborales de carácter especial, las contrataciones de familiares, la contratación de personas que en los últimos 12 meses hayan prestado servicios en la misma empresa o las personas trabajadoras que hayan causado baja en la Seguridad Social en los tres meses previos con el contrato incentivado.

Bonificaciones por contratación indefinida

- De personas con capacidad intelectual límite: 128 euros/mes durante cuatro años.
- De personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta: 138 euros/mes durante dos años. Estas últimas bonificaciones también se aplicarán a los supuestos de mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría, así como de personas mayores de esa edad que recuperan su capacidad y puedan ser contratadas por otra empresa.
- Mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos: 128 euros/mes durante cuatro años.
- De personas en situación de exclusión social: 128 euros/mes durante cuatro años.
- De personas desempleadas de larga duración: 110 euros/mes durante tres años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres o con personas de 45 o más años, la bonificación indicada será de 128 euros/mes durante tres años.
- De personas víctimas del terrorismo: 128 euros/mes durante cuatro años.
- La transformación en indefinidos de contratos de relevo, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a una bonificación en la cotización de 55 euros/mes durante los tres años siguientes. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 73 euros/mes.
- En el primer año de vigencia de este real decreto-ley, los contratos indefinidos que se celebren con personas jóvenes menores de 30 años con baja cualificación y que sean beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, darán derecho a una bonificación en la cotización de 275 euros/mes, durante tres años.

Fecha: 01/02/2023	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 2/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
02-23	Informe de novedades laborales febrero 2023	

Bonificaciones por contratos de duración determinada

Darán derecho a una bonificación en la cotización de 366 euros/mes durante el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o, en su caso, situación de incapacidad temporal, en los siguientes supuestos:

- a) Personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- b) Personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor o la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante.
- c) Personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos y en los términos establecidos en las letras a) y b) anteriores.
- d) Personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.

Bonificaciones de las personas sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor y riesgo durante el embarazo y la lactancia


A la cotización de las personas trabajadoras por cuenta ajena sustituidas durante el percibo de las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante alguno de los contratos de sustitución detallados en el apartado anterior, les será de aplicación una bonificación en la cotización de 366 euros/mes durante el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación.

Bonificación en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional

La trabajadora que, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, generará con respecto a las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una bonificación en la cotización de 138 euros/mes.

Esta misma bonificación será aplicable en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado de la persona trabajadora.

Fecha: 01/02/2023	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 3/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
02-23	Informe de novedades laborales febrero 2023	 GLEZCO [®] asesores y consultores

Contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos y contratación de personal investigador en formación

El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, a una bonificación de 91 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta.

La transformación en indefinidos de contratos formativos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a una bonificación en la cotización de 128 euros/mes durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 147 euros/mes.

La contratación indefinida o incorporación como socio en la cooperativa o sociedad laboral de personas con contratos de formación práctica acompañará 138 euros al mes durante tres años, o bien durante la vigencia del contrato si se trata de una persona con discapacidad.


Respecto del contrato de formación en alternancia, dará derecho a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para la financiación de los costes de la formación recibida por la persona trabajadora contratada, en la cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al 35% de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15% de la jornada el segundo.

La contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral establecida en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, dará derecho, durante la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas, a una bonificación en la cotización de 115 euros/mes.

Otros instrumentos de apoyo al empleo

También quedan regulados los siguientes aspectos:

- Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva, con el objetivo de lograr un compromiso en este ámbito para mantener el empleo, convertir contratos formativos o de relevo en indefinidos o mejorar el empleo indefinido a tiempo parcial o fijo discontinuo en indefinido a tiempo completo u ordinario.
- Planes de igualdad en las empresas. El Gobierno establecerá medidas de fomento de la implantación voluntaria de los mismos, dirigidas especialmente a pymes.
- Impulsar pactos locales y comarcales de empleo que se conviertan en la base de una política activa de desarrollo local o comarcal y de creación de empleo.

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
02-23	Informe de novedades laborales febrero 2023	



2. EL USO DEL WHATSAPP FUERA DE LA JORNADA LABORAL NO VULNERA EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Una reciente sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia ha considerado que enviar mensajes de WhatsApp por un grupo de trabajo fuera de la jornada laboral, cuando en la plantilla existen diferentes horarios, no vulnera el derecho a la desconexión ya que, en los mismos, no existía ningún requerimiento de respuesta inmediata, orden de mantenerse conectada u obligación de estar integrada en el grupo de WhatsApp.


Los trabajadores de la empresa demandada tenían un grupo de WhatsApp que se utilizaba para comentar cuestiones relativas al trabajo, recibir instrucciones por parte del jefe y utilizarlo como foro de dudas.

La Sala considera que no se ha acreditado violación del derecho a la desconexión digital, la demandante fuera de su horario laboral podía estar desconectada y no se detecta sanción, amonestación, recordatorio o comportamiento tendente a la que demandante hubiera de atender de forma inmediata tales comunicaciones.

El TSJ confirma la sentencia de instancia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Pontevedra que desestimó la vulneración del derecho a la desconexión por los siguientes motivos:

- Los mensajes no eran frecuentes, aunque el grupo de WhatsApp funcionaba al margen del horario de la trabajadora, pues en él estaban integrados el resto de los compañeros que tenían otros horarios.
- Aunque se efectúan algunas preguntas a la trabajadora y en alguna ocasión se puede observar alguna impertinencia hacia la misma, no existe por parte de la empresa ningún requerimiento de respuesta inmediata, orden de mantenerse conectada, ni obligación de estar integrada en el grupo de WhatsApp. Por lo tanto, la trabajadora fuera de su horario laboral podía estar desconectada y no se detecta sanción, amonestación, recordatorio o comportamiento tendente a que tuviera que atender de formas inmediata tales comunicaciones.
- El contexto en el que se envían los mensajes era el de una subrogación empresarial, siendo la trabajadora la única proveniente de etapa anterior, por lo que resulta comprensible que se le hiciesen preguntas a ella por tener cierto control y conocimiento.

Fecha: 01/02/2023	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 5/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
02-23	Informe de novedades laborales febrero 2023	



3. LAS EMPRESAS DEBERÁN ASUMIR EL COSTE DE LAS GAFAS DE DETERMINADOS TRABAJADORES

El TJUE, mediante sentencia del pasado 22 de diciembre de 2022, resuelve una petición de cuestiones prejudiciales, estableciendo que las empresas han de realizar un reconocimiento adecuado de los ojos y de la vista de sus trabajadores por una persona que posea la competencia necesaria, tanto antes de empezar a trabajar con pantallas como después periódicamente, o cuando aparezcan trastornos de la vista por ese motivo. Y proporcionarles dispositivos correctores especiales si tal reconocimiento demuestra que son necesarios. Todo ello sin coste para el trabajador.

Se plantean cuatro cuestiones prejudiciales que el TJUE resuelve, fundamentándose en la Directiva 90/270 sobre equipos que incluyen pantallas de visualización.

Los dispositivos correctores especiales incluyen las gafas graduadas

La Directiva establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo con pantallas y recoge en sus considerandos que su cumplimiento es imperativo. Lo que incluye la protección de los ojos y la vista de los trabajadores y su derecho a que se les proporcionen dispositivos correctores especiales si resultan necesarios tras un reconocimiento.

La propuesta de la Directiva utilizaba el término «gafas», que se cambió por el de «dispositivos correctores», por lo que ha de interpretarse en sentido amplio, refiriéndose a gafas y a otros dispositivos que pueden corregir o prevenir trastornos de la vista.

Se distingue entre dispositivos correctores normales, que no permiten corregir los trastornos de la vista y pueden no guardar relación específica con el trabajo con pantallas, y especiales para el trabajo con pantallas, que sirven para corregir o prevenir trastornos visuales diagnosticados en los reconocimientos y relacionados con un trabajo con pantalla de visualización, sin necesidad de que exista nexo causal entre ambos.

El reconocimiento oftalmológico realizado por el médico especialista se corresponde con los reconocimientos obligatorios que establece la Directiva, si bien incumbe al órgano jurisdiccional comprobar si tales gafas sirven para corregir los trastornos visuales relacionados con su trabajo y los problemas de vista general.


Ámbito de aplicación

El TJUE considera que los dispositivos correctores especiales no se circunscriben a los utilizados exclusivamente en el ámbito profesional, al no establecerse ninguna restricción de uso en la norma.

Cumplimiento de la obligación

El empresario puede cumplir con esa obligación de proporcionar el dispositivo corrector mediante la entrega directa del mismo o de forma indirecta, mediante el reembolso de los gastos efectuados por el trabajador.

Fecha: 01/02/2023	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 6/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
02-23	Informe de novedades laborales febrero 2023	

Abono de complemento de penosidad

La Directiva no se opone a que el empresario pueda cubrir este gasto mediante el abono al trabajador, con carácter permanente, de un complemento de penosidad que deberá cubrir los gastos concretos que el trabajador afectado haya efectuado para adquirir tal dispositivo corrector especial, no puede tratarse de un complemento general.



4. CONCESIÓN DE AYUDAS A PYMES PARA LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital ha publicado la Orden ETD/1345/2022, de 28 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras y se efectúa la convocatoria correspondiente a 2022 para la concesión de ayudas a pequeñas y medianas empresas para la contratación de profesionales de la Transformación Digital en el marco de la Agenda España Digital 2026.

La ayuda está enfocada a financiar parcialmente los costes salariales de la contratación de profesionales expertos, los denominados "Agentes del Cambio".


Pueden solicitar esta ayuda las pequeñas y medianas empresas que sean personas jurídicas y cuyo domicilio fiscal esté ubicado en territorio español. Para poder realizar la solicitud, la empresa deberá estar previamente inscrita en el Registro dispuesto a tal efecto en la plataforma de Acelera pyme.

Se establecen las siguientes obligaciones para las empresas beneficiarias:

- Comunicar al Órgano Concedente la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, para el mismo gasto subvencionable
- Registrar en su contabilidad, en un código contable diferenciado, el detalle de todas las transacciones realizadas al Agente del Cambio contratado
- Declarar al Órgano Concedente todas las ayudas de minimis recibidas
- Aplicar medidas antifraude eficaces y proporcionadas en su propio ámbito de gestión
- Comprometerse por escrito a conceder los derechos y los accesos necesarios a las autoridades nacionales competentes para que ejerzan sus competencias,
- Garantizar el pleno cumplimiento del principio de «no causar daño significativo».

Todas las obligaciones de justificación de la ayuda corresponden al beneficiario, quien deberá acreditar mensualmente la continuidad del contrato, el coste salarial incurrido, no ser deudor de reintegro de subvenciones anteriores y estar al corriente de pago de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. El beneficiario autorizará al Órgano Concedente para que, de manera automatizada y por medios electrónicos, obtenga mensualmente las evidencias que permitan verificar la continuidad del contrato y el coste salarial incurrido.

Fecha: 01/02/2023	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 7/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
02-23	Informe de novedades laborales febrero 2023	

El plazo para presentar solicitudes para esta convocatoria será de tres meses. Dicho plazo comenzará a contarse el 25 de abril de 2023.

Los profesionales contratados deberán haber sido formados con el programa «Generación Digital: Agentes del cambio». Con el fin de apoyar la lucha contra el desempleo y la igualdad de oportunidades para colectivos vulnerables, se subvencionará exclusivamente la contratación de Agentes del Cambio que se encuentren en situación de desempleo en el momento en que tenga lugar la contratación. Dicha contratación deberá realizarse con carácter indefinido, por cuenta ajena, a tiempo completo y por un salario mensual bruto no inferior al salario que corresponda conforme a la normativa laboral. Además, deberán estar inscritos en el Directorio de Agentes del Cambio.

Las ayudas se concederán por orden de solicitud, aplicándose el régimen de concurrencia no competitiva. En caso de agotar los fondos de una convocatoria y de que no se alcance el presupuesto total del Programa, se creará una lista de espera.

La ayuda se concederá por un importe máximo de 1.000 euros mensuales hasta el límite máximo establecido. Dicho límite, es, por un lado, cuantitativo, no pudiendo superar el total de la ayuda los de 20.000 euros, y por otro temporal, no pudiendo superarse el plazo de 20 meses consecutivos a contar desde la formalización del contrato.



5. CONVENIOS COLECTIVOS


Convenios colectivos interprovinciales publicados entre el 16 de diciembre y el 15 de enero de 2023

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Establecimientos Financieros de Crédito.	CC	BOE 28/12/2022
Industrias de Turrónes y Mazapanes.	CC	BOE 28/12/2022
Oficinas de farmacia.	CC	BOE 28/12/2022
Banca.	AC	BOE 5/01/2023

Convenios colectivos de ámbito provincial y autonómico publicados entre el 16 de diciembre y el 15 de enero de 2023


Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Hostelería.	CC	BOP 22/12/2022
	Industrias de Rematantes, Aserraderos y Almacenistas de Madera.	CA	BOP 22/12/2022
Álava	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP 23/12/2022
	Transporte de Personas por Carretera.	CC	BOP 26/12/2022
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 11/01/2023
	Industrias de la Madera.	CA	BOP 11/01/2023

Fecha: 01/02/2023	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 8/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
02-23	Informe de novedades laborales febrero 2023	


Alicante	Comercio del Metal.	CC	BOP	22/12/2022
Asturias	Almacenes de Material Eléctrico.	CC	BOPA	20/12/2022
	Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera.	CA	BOPA	20/12/2022
	Carpintería, Ebanistería y Varios.	CA	BOPA	20/12/2022
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOPA	20/12/2022
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOPA	20/12/2022
	Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera.	CA	BOPA	20/12/2022
	Compraventa y/o Reparación del Automóvil, Reparación y Venta de Motocicletas.	AC	BOPA	27/12/2022
Ávila	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	20/12/2022
Badajoz	Industria Siderometalúrgica.	CA	DOE	22/12/2022
	Construcción y obras públicas.	CA	DOE	27/12/2022
Barcelona	Construcción y obras públicas.	AC	BOP	16/12/2022
	Almacenistas de madera.	CA	BOP	28/12/2022
	Empresas de Bebidas Refrescantes, Jarabes y Horchatas.	CC	BOP	10/01/2023
	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	13/01/2023
Bizkaia	Empresas Estibadoras del Puerto de Bilbao.	CA	BOB	4/01/2023
	Construcción.	CA	BOB	5/01/2023
	Empresas Estibadoras del Puerto de Bilbao.	CA	BOB	10/01/2023
Burgos	Industria Siderometalúrgica.	CA	BOP	23/12/2022
	Transportes por Carretera, Garajes y Aparcamientos.	CC	BOP	23/12/2022
	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	4/01/2023
	Metal.	CC	BOP	12/01/2023
Cáceres	Derivados del cemento.	CA	BOP	10/01/2023
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	11/01/2023
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	12/01/2023
Cádiz	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	21/12/2022
	Construcción y obras públicas.	AC	BOP	5/01/2023
Canarias	Ayuda a domicilio.	CC	BOP	3/01/2023
Cantabria	Construcción y obras públicas.	CA	BOCA	21/12/2022
	Fabricación de Artículos Derivados del Cemento.	CA	BOCA	21/12/2022
	Comercio de Almacenistas de Coloniales.	CC	BOCA	3/01/2023
	Comercio Detallistas de Alimentación.	AC	BOCA	3/01/2023
Castellón	Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares.	RS	BOP	12/01/2023
Castilla y León	Ayuda a Domicilio.	AC	BOCL	27/12/2022
Cataluña	Industria de Hostelería y Turismo.	CC	DOGC	5/01/2023
Córdoba	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	21/12/2022
Cuenca	Industria Agroalimentaria.	CC	BOP	16/12/2022
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	2/01/2023

Fecha: 01/02/2023	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 9/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
02-23	Informe de novedades laborales febrero 2023	

Comunitat Valenciana	Bebidas Refrescantes.	CC	DOGV	23/12/2022
	Comercio Textil.	CC	DOGV	12/01/2023
	Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por mayor y al detalle de Frutos Secos.	CC	DOGV	12/01/2023
	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.	RS	DOGV	12/01/2023
Granada	Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones Sanitarias.	CC	BOP	9/01/2023
	Madera y Corcho.	CA	BOP	9/01/2023
	Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	9/01/2023
	Industrias de la Construcción y Obra Pública.	CA	BOP	10/01/2023
Guadalajara	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	28/12/2022
Jaén	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	29/12/2022
	Industrias de la Madera y Afines.	CA	BOP	29/12/2022
	Industrias de Derivados del Cemento	CA	BOP	29/12/2022
La Rioja	Edificación y Obras Públicas.		BOP	2/12/2022
León	Edificación y Obras Públicas.	CA	BOP	19/12/2022
Lugo	Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento.	CA	BOP	17/12/2022
	Edificación y obras públicas.	CA	BOP	17/12/2022
Lleida	Construcción.	CA	BOP	23/12/2022
	Construcción.	RS	BOP	23/12/2022
Madrid	Construcción y obras públicas.	CC	BOCM	17/12/2022
	Derivados del cemento.	CA	BOCM	24/12/2022
	Madera.	RS	BOCM	24/12/2022
	Construcción y obras públicas.	CA	BOCM	7/01/2023
Málaga	Industria de la Madera.	CA	BOCM	9/01/2023
	Automoción.	CE	BOP	5/01/2023
Melilla	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	5/01/2023
	Construcción.	RS	BOCM	16/12/2022
Palencia	Construcción.	CA	BOCM	30/12/2022
	Comercio General.	AC	BOP	19/12/2022
	Oficinas y Despachos.	RS	BOP	19/12/2022
	Comercio del Metal.	CC	BOP	21/12/2022
	Comercio en general.	RS	BOP	21/12/2022
	Comercio del Metal.	AC	BOP	23/12/2022
	Industria de la Madera.	RS	BOP	23/12/2022
Hostelería.	CC	BOP	13/01/2023	
Santa Cruz Tenerife	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP	5/01/2023
Segovia	Derivados del Cemento.	CA	BOP	2/01/2023
	Siderometalurgia.	CA	BOP	4/01/2023

Fecha: 01/02/2023	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 10/11
----------------------	----------------------	-----------------------	-----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
02-23	Informe de novedades laborales febrero 2023	

Soria	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	30/12/2022
	Industrias Siderometalúrgicas	CA	BOP	30/12/2022
	Patatas fritas.	CC	BOP	30/12/2022
Tarragona	Fabricantes de Galletas.	CC	BOP	2/01/2023
Teruel	Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.	CA	BOP	3/01/2023
Toledo	Hostelería.	CC	BOP	2/01/2023
Valencia	Industrias Transformadoras de Plástico.	RS	BOP	26/12/2022
	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP	26/12/2022
	Empresas Navieras, Consignatarias de Buques y Estibadoras.	CC	BOP	4/01/2023
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	9/01/2023
Valladolid	Industria del Metal.	CA	BOP	29/12/2022
	Espacios escénicos.	EX	BOP	4/01/2023

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**

Fecha: 01/02/2023	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 11/11
----------------------	----------------------	-----------------------	-----------------