

A background image showing a group of business professionals in an office setting. A man in a suit is smiling and looking towards a woman who is also smiling and looking towards the right. The lighting is bright and professional.

ACTUALITAT LABORAL

SUMARI

1. FI DE L'ÚS DE MASCARETES EN INTERIORS
2. ACOMIADAMENT DISCIPLINARI: TELETREBALL
3. NORMES LEGALS DE COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL, DESOCUPACIÓ, PROTECCIÓ PER CESSAMENT D'ACTIVITAT, FONDS DE GARANTIA SALARIAL I FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'EXERCICI 2021
4. EINA DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL
5. PARTICIPACIÓ DELS SINDICATS EN LA NEGOCIACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT
6. CONVENIS COL·LECTIUS

1. FI DE L'ÚS DE MASCARETES EN INTERIORS

D'acord amb l'establert pel Reial decret 286/2022, de 19 d'abril, pel qual es modifica l'obligatorietat de l'ús de mascaretes durant la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, s'estableixen els àmbits on caldrà mantenir l'ús de la mascareta de forma obligatòria, les recomanacions d'ús en persones vulnerables, així com en espais tancats d'ús públic en el qual es vagi a romandre durant llarg temps, en esdeveniments de gran aflluència de persones o en entorns familiars i celebracions privades, en aquest últim cas depenent de si hi ha persones de risc.

ACTUACIONS EN L'ÀMBIT LABORAL

En l'entorn laboral, s'especifica que, de forma general, el seu ús **no serà obligatori**, deixant aquesta última decisió en mans dels serveis de prevenció de riscos laborals, que hauran de realitzar una avaluació del lloc de treball a manera de determinar si aquesta mesura preventiva és necessària, en el lloc de treball o en determinats espais d'aquest.

Com a excepció a aquesta regla general, es mantindrà l'obligatorietat de l'ús de mascareta en:

- Centres, serveis i establiments sanitaris
- Centres sociosanitaris
- Mitjans de transport públic de viatgers (excepte andanes i estacions)

Existeix cert tipus de persones treballadores a les quals se'ls recomana continuar portant-les:

- Grups vulnerables que estiguin en contacte durant llargs períodes amb altres persones en
- distàncies menors a 1,5m.
- Que tinguin relacions amb àmbits vulnerables, institucionalitzes o en domicilis.

QUÈ HAN DE FER LES EMPRESES?

Els serveis de prevenció hauran d'avaluar els llocs de treball conforme a les recomanacions indicades en el "Procediment d'actuació per als serveis de prevenció de riscos laborals enfront de l'exposició al SARS-CoV-2" elaborat pel Ministeri de Sanitat.

Segons aquest procediment, els serveis de prevenció assessoraran a l'empresari i avaluaran els llocs de treball tenint en compte:

- Si la ventilació és l'adequada
- L'aforament del centre de treball
- Si és possible mantenir la distància d'1,5m
- El temps que es roman al centre de treball
- El tipus d'activitat que es realitza
- Les condicions de temperatura i humitat relativa
- L'ús d'espais comuns (vestuaris, menjadors, etc.)
- Si s'utilitza transport particular compartit
- Si hi ha persones vulnerables en els llocs de treball

Aquesta avaluació de riscos del lloc de treball serà la base sobre la qual prendre la decisió sobre quines mesures preventives han d'adoptar-se, entre altres, l'ús o no de mascaretes als centres de treball.

El mateix procediment recomana consultar la informació científicotècnica sobre l'efectivitat de les mesures preventives per controlar la transmissió i els documents relacionats amb el risc de transmissió del SARS CoV 2 mitjançant aerosols i recomanacions de manteniment dels sistemes de climatització i ventilació d'edificis i locals per a la prevenció de la propagació del SARS-CoV-2.

2. ACOMIADAMENT DISCIPLINARI: TELETREBALL

La Secció 4ª del TSJ de Madrid, mitjançant sentència núm. 731/2021, de 16 de desembre de 2021, va declarar la procedència de l'acomiadament disciplinari d'una treballadora per la seva falta de connexió durant el teletreball.

La sentència desestima el recurs de suplicació interposat per la treballadora contra la sentència de data 27 d'abril de 2021, dictada pel Jutjat social núm. 24 de Madrid, en actuacions núm. 687/2020, en reclamació per acomiadament, confirmant la mateixa.

L'empresa imputa falta de connexió durant alguns dies que va estar en IT i uns altres que eren festius, però deixant de constatar aquests dies, durant els restants dies no consta cap connexió sense que pugui entendre que ha prestat serveis a través del telèfon mòbil a causa del caràcter executiu del lloc desenvolupat, quan no consta activitat laboral desenvolupada sense necessitat de connexió, ni la impossibilitat d'accés a les eines de l'em-

presa, extrem que podria haver acreditat mitjançant alguna comunicació efectuada a l'empresa en aquest sentit. Per tant, la falta de connexió durant els dies que havia de prestar serveis cal equiparar-les a absències al treball sense causa justificada i un frau en la gestió encomanada, ja que no va desenvolupar les funcions des del seu domicili, que substitueix al lloc o centre de treball on duia a terme tradicionalment l'activitat, de forma similar a quan exercia la mateixa presencialment.

3. NORMES LEGALS DE COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL, DESOCUPACIÓ, PROTECCIÓ PER CESSAMENT D'ACTIVITAT, FONS DE GARANTIA SALARIAL I FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'EXERCICI 2021

Mitjançant l'Ordre PCM/121/2022, de 24 de febrer, es va modificar l'apartat 1 de la disposició transitòria segona de l'Ordre PCM/1353/2021, de 2 de desembre, per la qual es desenvolupen les normes legals de cotització a la Seguretat Social, desocupació, protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i Formació Professional per a l'exercici 2021, establint-se que les diferències de cotització que s'haguessin pogut produir per l'aplicació del que es disposa en la citada ordre respecte de les cotitzacions que, a partir d'1 de setembre de 2021, s'haguessin efectuat, podran ser ingressades sense recàrrec en el termini que finalitzarà el 30 de juny de 2022.

La Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) durà a terme un procés d'actualització massiva de totes les liquidacions afectades per les citades modificacions introduïdes per l'Ordre PCM/1353/2021, que es va iniciar el passat 26 d'abril de 2022 amb les liquidacions de quotes presentades en el mes d'octubre de 2021 (període de liquidació de setembre de 2021), i continuarà progressivament amb les liquidacions de quotes presentades en els mesos de novembre i desembre de 2021 (períodes de liquidació d'octubre i novembre de 2021).

El procediment serà el següent:

- Una vegada actualitzada la liquidació per la TGSS, l'usuari rebrà un fitxer en el qual s'informa que la liquidació ha estat rectificadora, així com la Relació Nominal de Treballadors de la liquidació rectificativa i el Document de Càlcul de la nova liquidació. Aquests fitxers no es rebran en aquells supòsits en els quals la liquidació rectificativa sigui d'igual import al de la liquidació inicial.
- Si, a conseqüència de l'actualització, l'import fos superior a l'inicialment calculat i, per tant, s'hagués d'ingressar la diferència, podrà obtenir el document de pagament TC1/31 a través del Servei de "consulta i obtenció de rebuts fora de termini" existent en l'oficina virtual del sistema XARXA.
- A causa del volum de registres a tractar, independentment del moment en el qual es rebi el fitxer de respostes informant de l'actualització de la liquidació, el TC1/31 de les liquidacions presentades l'octubre de 2021 no podrà aconseguir-se fins al 15 de maig. En successives comunicacions s'informarà de la data en la qual pugui aconseguir-se el TC1/31 de les liquidacions de quotes presentades al novembre i desembre de 2021.
- Si, a conseqüència de l'actualització, l'import fos inferior a l'inicialment calculat, es podrà sol·licitar la devolució de les quotes ingressades pel procediment habitual.

En el cas que s'haguessin presentat liquidacions complementàries amb la finalitat de donar compliment al que es disposa en la DT 2ª de l'Ordre 1353/2021, abans d'efectuar l'ingrés de les diferències mitjançant el butlletí TC1/31, hauran de regularitzar la situació mitjançant la presentació d'un cas CASIA.

4. EINA DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

El Ministeri de Treball i Economia Social i l'Institut de les Dones han publicat a les seves respectives pàgines web l'Eina de Valoració de Llocs de treball per identificar i visibilitzar les diferències retributives entre dones i homes.

Aquesta eina dona compliment al mandat previst en la disposició final primera del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, incorporant un model voluntari de procediment de valoració de llocs de treball que permetrà:

- a. Complir amb l'obligació d'avaluar els llocs de treball tal com estableix el seu article 8.1.a) com a component del diagnòstic de la situació retributiva en l'empresa, que forma part del seu pla d'igualtat.
- b. Complir amb l'obligació d'elaborar el registre retributiu al fet que es refereix l'article 6.a) d'aquesta norma que, en el cas de les empreses que duguin a terme auditories retributives, ha de reflectir les mitjanes aritmètiques i les mitjanes dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la plantilla distribuïda per les agrupacions dels treballs d'igual valor en l'empresa.
- c. Realitzar una valoració amb perspectiva de gènere dels llocs de treball de l'empresa per a qualsevol altre finalitat.

Les seves característiques són:

ÀMBIT SUBJECTIU

La valoració de llocs de treball és necessària per donar compliment a les obligacions de les empreses que elaborin plans d'igualtat de:

- Realitzar una auditoria retributiva com a part del diagnòstic d'aquest; i
- Recollir en el seu registre retributiu addicionalment la mitjana aritmètica i la mitjana de les percepcions salarials dels llocs de treball d'igual valor.

OBJECTIU DE L'EINA

Realitzar una estimació objectiva dels requeriments necessaris per dur a terme cadascun dels llocs de treball de l'empresa atenent al contingut de la prestació laboral que desenvolupen. Com a resultat, se'ls assigna una puntuació numèrica que permet comparar el valor dels diferents llocs de treball que permet classificar-los en agrupacions de llocs de treball d'igual valor. El contrast de la valoració de llocs de treball amb la política retributiva de l'empresa ha de servir per identificar les diferències en les retribucions dels diferents llocs de treball que puguin resultar discriminatòries, quan aquestes retribucions no es corresponguin amb el valor dels llocs.

Així mateix, pot servir de base a les comissions negociadores dels convenis col·lectius en la configuració de les taules salarials.

ASPECTES A VALORAR

Per determinar que un treball té igual valor que un altre, ha d'avaluar-se la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides, o els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme.

CRITERIS DE VALORACIÓ

Perquè el mètode emprat sigui vàlid han d'utilitzar-se els següents criteris:

- a. Adequació: els factors rellevants en la valoració han de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament concorrin en aquesta.
- b. Totalitat: han de tenir-se en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori.
- c. Objectivitat: han d'existir mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte i que no reflecteixin estereotips de gènere.

MÈTODE DE VALORACIÓ

L'eina, elaborada des d'una necessària perspectiva de gènere, determina tots els llocs de treball presents en la plantilla de l'empresa i avalua per a cadascun d'ells la totalitat dels factors que s'han inclòs en l'eina conforme a una escala.

Els elements que componen el procediment de valoració són els següents:

- a. Categories de factors de valoració: naturalesa de les funcions o tasques, condicions educatives, condicions professionals o de formació, i condicions laborals i factors estrictament relacionats l'acompliment.
- b. Factors de valoració o concreció dels aspectes anteriors: aquells elements que permeten apreciar les característiques d'un determinat lloc de treball (polivalència, esforços físic o mental, responsabilitat...). Per analitzar la intensitat amb la qual concorre un factor en un determinat lloc de treball s'ha definit una escala de nivells en cada factor (amb caràcter general 3 o 5 nivells, a més del nivell zero). L'eina puntua els llocs valorats permetent a cada lloc aconseguir una puntuació màxima de 1000 punts. La puntuació associada a cada factor i cadascun dels seus nivells ve predeterminada, no podent modificar-se pels qui usin l'eina.
- c. Una vegada finalitzada l'avaluació dels llocs de treball, l'eina els classifica en agrupacions de llocs de treball d'igual valor, també predefinides segons un rang de puntuacions.

5. PARTICIPACIÓ DELS SINDICATS EN LA NEGOCIACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT

La Sala Tercera del Tribunal Suprem, mitjançant la seva sentència 383/2022, de 28 de març, ha desestimat el recurs contenciós-administratiu interposat per la CEOE, que pretenia evitar que les organitzacions sindicals més representatives participessin en la negociació de plans d'igualtat en empreses sense representants de les persones treballadores.

La CEOE va interposar recurs contenciós-administratiu contra el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. En concret, es va sol·licitar la nul·litat de l'article 5.3 d'aquesta norma que estableix el següent:

"3. En les empreses on no existeixin les representacions legals referides a l'apartat anterior es crearà una comissió negociadora constituïda, d'un costat, per la representació de l'empresa i, d'un altre costat, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació. La comissió negociadora comptarà amb un màxim de sis membres per cada part. La representació sindical es conformarà en proporció a la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats. No obstant això, aquesta comissió sindical estarà vàlidament integrada per aquella organització o organitzacions que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies.

Si existeixen centres de treball amb la representació legal a la qual es refereix l'apartat 2 i centres de treball sense ella, la part social de la comissió negociadora estarà integrada, d'una banda, pels representants legals de les persones treballadores dels centres que compten amb aquesta representació en els termes establerts a l'apartat 2 i, d'altra banda, per la comissió sindical constituïda conforme al paràgraf anterior d'aquest apartat en representació de les persones treballadores dels centres que no comptin amb la representació referida a l'apartat 2. En aquest cas la comissió negociadora es compondrà d'un màxim de tretze membres per cadascuna de les parts.

La comissió negociadora podrà comptar amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, els qui intervindran amb veu, però sense vot."

El recurs de la CEOE sostenia que es regulava exnovo una representació per negociar els plans d'igualtat al marge de la llei, en instaurar la possibilitat que en les empreses on no existeixin les representacions legals s'atribueixi la representació dels treballadors als sindicats més representatius del sector al qual pertanyi l'empresa la negociació del pla.

El Tribunal Suprem argumenta el seu rebuig negant que el precepte recorregut envaís la reserva material de llei. Al contrari, s'assenyala expressament la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, remitent, en matèria de negociació i acord amb els representants legals dels treballadors, a l'Estatut dels Treballadors (ET), norma que legitima a les organitzacions sindicals més representatives, quan no existeixen altres òrgans de representació dels treballadors.

Una altra raó per justificar la decisió és la literalitat de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, que atorga capacitat representativa per a la negociació col·lectiva a tots els nivells territorials i funcionals en els termes previstos en el mateix Estatut dels Treballadors.

En definitiva, per a l'Alt Tribunal, l'art. 5 del RD 901/2020 en establir la composició de la comissió negociadora dels plans d'igualtat trasllada i adapta les previsions que ja es contenien en l'ET, donant compliment al que es disposa en l'art. 17.5 de l'ET i l'art. 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març. El que s'estableix a l'art. 5.3 del RD 901/2020 no pot considerar-se exempt de previsió legal ni una creació reglamentària ex novo i al marge de la llei, sinó l'especificació per a la negociació dels plans d'igualtat del que ja s'establia en normes amb rang de llei.

La resta de les pretensions contingudes en el recurs presentat per la CEOE, també són desestimades pel Tribunal Suprem. Cal recordar, que aquest mateix tribunal, en la seva sentència 95/2021, de 26 de gener de 2021, va descartar que la negociació dels plans d'igualtat pogués encomanar-se en aquests casos a una comissió ad hoc: el pla d'igualtat ha de comptar amb l'acord de l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, però no és possible el mateix per un acord amb una comissió constituïda a aquest efecte.

Per tant, l'article 5 del RD 901/2020, en establir la composició de la comissió negociadora dels plans d'igualtat, trasllada i adapta les previsions de l'ET i no suposa la creació reglamentària ex novo i al marge de la llei, sinó l'especificació per a la negociació dels plans d'igualtat del que ja s'establia en normes amb rang de llei.

6. CONVENIS COL·LECTIUS

CONVENIS COL·LECTIUS INTERPROVINCIALS PUBLICATS ENTRE EL 16 DE MARÇ I EL 15 D'ABRIL DE 2022

Àmbit funcional	Tipus	Butlletí
Restauració col·lectiva.	PR	BOE 30/06/2022
Indústria del sucre.	CC	BOE 21/03/2022
Hostaleria.	PR	BOE 22/03/2022
Indústries de Formes, Talons, Tascons, Pisos i Cambrillons de Fusta i Suro.	RS	BOE 22/03/2022
Autoescoles.	CC	BOE 4/04/2022
Fabricació de conserves vegetals.	RS	BOE 4/04/2022
Grans magatzems.	RS	BOE 4/04/2022
Indústria d'Elaboradors de l'Arròs.	RS	BOE 4/04/2022
Serveis d'Assistència en Terra en Aeroports.	SE	BOE 4/04/2022
Centres i Serveis d'Atenció a Persones amb Discapacitat.	RS	BOE 7/04/2022
Entitats d'Assegurances, Reassegurances i Mútues col·laboradores amb la Seguretat Social.	RS	BOE 9/04/2022
Indústria del sucre.	RS	BOE 9/04/2022
Indústria del calçat.	RS	BOE 9/04/2022
Indústries de l'Adobat, Corretges, Cuir Industrials i Curtació de Pells.	RS	BOE 9/04/2022
Empreses de Serveis Auxiliars d'Informació, Recepció, Control d'Accessos i Comprovació d'Instal·lacions.	RS	BOE 11/04/2022
Obres Audiovisuals i Actors que presten serveis en les mateixes.	RS	BOE 11/04/2022
Centres d'Ensenyament Privat de Règim General o Ensenyament Reglat sense Cap Nivell Concertat o Subvencionat.	CC	BOE 12/04/2022

CONVENIS COL·LECTIUS D'ÀMBIT PROVINCIAL I AUTONÒMIC PUBLICATS ENTRE EL 16 DE MARÇ I EL 15 ABRIL DE 2022

Territori	Àmbit funcional	Tipus	Butlletí
La Corunya	Elaboració i Instal·lació de Pedra i Marbre. Fusteria i Ebenisteria. Derivats del ciment. Pintura.	CA BOP	16/03/2022
		CA BOP	24/03/2022
		CA BOP	24/03/2022
		RS BOP	30/03/2022
Àlaba	Neteja d'edificis i locals. Construcció i obres públiques. Neteges d'Edificis i Locals.	CC BOP	23/03/2022
		AC BOP	1/04/2022
		CE BOP	8/04/2022
Alacant	Magatzems i importadors de fusta. Assentadores i majoristes de fruites, hortalisses i plàtans. Comerç del Vidre i Ceràmica. Marbres, Pedres i Granits. Odontòlegs i Estomatòlegs. Preparadors d'Espècies, Condiments i Herboristeria. Fabricants de Nines, Auxiliars i Afins. Indústria, Serveis, Tecnologies del sector del Metall Fils, Entenimentades i Xarxes. Indústries de Marroquineria i Similars. Activitat de Manipulació i Exportació de Fruita seca.	RS BOP	21/03/2022
		RS BOP	21/03/2022
		RS BOP	21/03/2022
		CA BOP	21/03/2022
		RS BOP	21/03/2022
		RS BOP	21/03/2022
		RS BOP	21/03/2022
		RS BOP	29/03/2022
		CC BOP	29/03/2022
		PR BOP	30/03/2022
RS BOP	4/04/2022		
Almeria	Manipulat i envasat de fruites, hortalisses i flors. Manipulat i envasat de fruites, hortalisses i flors.	AC BOP	4/04/2022
		RS BOP	12/04/2022
Astúries	Indústria del Metall. Muntatges i Empreses Auxiliars. Pròtesi Dental. Establiments Sanitaris d'Hospitalització, Consulta Assistència i Anàlisis Clíniques. Magatzems i Embotelladores de Vins.	CC BOPA	16/03/2022
		CC BOPA	16/03/2022
		RS BOPA	22/03/2022
		CC BOPA	25/03/2022
		CC BOPA	31/03/2022
Àvila	Indústria Siderometal·lúrgica.	AC BOP	25/03/2022
Badajoz	Comerç de la Fusta, el Moble i la Marqueteria. Indústries de la Fusta. Derivats del ciment.	CC DOE	18/03/2022
		CA DOE	18/03/2022
		CA DOE	1/04/2022
Balears	Comerç del Metall. Sector Insular de Menorca de les Escoles Infantils d'Educació de 0 a 3 anys. Hostaleria. Indústria de la Fusta i del Moble. Indústria de la Fusta i del Moble.	AC BOIB	17/03/2022
		CC BOIB	26/03/2022
		AC BOIB	9/04/2022
		CA BOIB	9/04/2022
		RS BOIB	14/04/2022
Barcelona	Majoristes de Fruitess, Verdures, Hortalisses, Plàtans i Patates. Construcció.	CC BOP	29/03/2022
		CE BOP	4/04/2022
Bizkaia	Conserves i salaons de peix.	CC BOB	30/03/2022

Burgos	Indústria Elaboradora, Magatzems i Distribuïdors de Vins, Cerveses, Licors i Altres Begudes Espirituoses.	RS	BOP	16/03/2022
	Indústria Siderometal·lúrgica.	RS	BOP	16/03/2022
	Envasament i Preparació d'Espècies Naturals, Condiments i Herboristeria.	RS	BOP	22/03/2022
	Obradors i Despatxos de Confiteria, Pastisseria, Rebosteria, Brioixeria i Rebosteria Industrial.	RS	BOP	22/03/2022
	Indústria fornera.	AC	BOP	4/04/2022
Cadis	Indústria del metall.	CC	BOP	18/03/2022
	Pompes fúnebres.	CC	BOP	25/03/2022
	Amarri i desamarri de bucs en el Port badia d'Algeciras.	AC	BOP	5/04/2022
	Indústria del Metall.	RS	BOP	8/04/2022
Cantàbria	Comerç Majorista de Fruites, Hortalisses i Productes Agroalimentaris.	AC	BOCA	16/03/2022
	Serradores i Magatzems de Fusta.	CC	BOCA	28/03/2022
	Serradores i Magatzems de Fusta.	RS	BOCA	28/03/2022
	Carnisseries i Xarcuteries.	RS	BOCA	28/03/2022
	Indústria de Segona Transformació de la Fusta.	CC	BOCA	28/03/2022
	Indústria de Segona Transformació de la Fusta. Neteja d'Edificis, Locals i Neteja Industrial.	RS CC	BOCA BOCA	28/03/2022 4/04/2022
Castelló	Comunitats de Regants.	CC	BOP	24/03/2022
	Comerç del metall.	RS	BOP	29/03/2022
Castella-La Manxa	Personal Laboral Docent i Investigador de la Universitat de Castella-La Manxa.	AC	DOCM	17/03/2022
Castella i León	Ajuda a domicili.	CC	BOCL	16/03/2022
	Mitges Superfícies de Distribució d'Alimentació.	CC	BOCL	16/03/2022
	Empreses de Televisions Locals i Autònòmiques.	RS	BOCL	23/03/2022
Catalunya	Indústria d'hostaleria i turisme.	AC	DOGC	18/03/2022
	Comerç de mobles.	CC	DOGC	24/03/2022
	Perruqueries, Centres d'Estètica i Bellesa.	CC	DOGC	25/03/2022
	Escoles d'educació especial.	AC	DOGC	1/04/2022
	Oci Educatiu i Sociocultural.	AC	DOGC	1/04/2022
	Aparcaments, Estacionaments Regulats de Superfície, Garatges, Servei de Rentat i Greixatge de Vehicles.	RS	DOGC	4/04/2022
	Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç.	CC	DOGC	4/04/2022
Ciudad Real	Transports de Mercaderies per Carretera.	CC	BOP	21/03/2022
	Pastisseria, Confiteria, Brioixeria i Rebosteria.	CC	BOP	5/04/2022
Comunitat Valenciana	Centres i Serveis d'Atenció a Persones amb Discapacitat.	RS	DOGV	17/03/2022
	Detallista de Carnisseria i Xarcuteria.	RS	DOGV	25/03/2022
	Comerç d'Activitats Diverses.	RS	DOGV	8/04/2022
	Derivats del ciment.	RS	DOGV	8/04/2022
	Empleats i Empleades de Finques Urbanes.	RS	DOGV	8/04/2022
Còrdova	Indústries Panificadoras.	RS	BOP	24/03/2022
Conca	Comerç.	CC	BOP	8/04/2022

Granada	Derivats del ciment.	RS	BOP	1/04/2022
Huelva	Pompes Fúnebres i Tanatoris.	RS	BOP	18/03/2022
La Rioja	Tallers de Reparació, Manteniment i Inspecció Tècnica de Vehicles.	RS	BOR	4/04/2022
Las Palmas	Siderometal·lúrgica.	CC	BOP	23/03/2022
Lleó	Sector Siderometal·lúrgica.	RS	BOP	21/03/2022
	Neteja d'edificis i locals.	AC	BOP	12/04/2022
Lugo	Transport de Mercaderies per Carretera.	RS	BOP	13/04/2022
Lleida	Elaboració i Venda de Pastisseria, Confiteria i Rebosteria.	CC	BOP	25/03/2022
	Comerç en general.	AC	BOP	8/04/2022
	Recol·lecció, Emmagatzematge, Manipulació i Venda de Fruïtes i Verdures.	RS	BOP	8/04/2022
	Transport de Viatgers per Carretera.	CC	BOP	8/04/2022
Madrid	Neteja Hermètica de Madrid Cabdal.	RS	BOCM	19/03/2022
	Prevenició i Extinció d'Incendis Forestals.	RS	BOCM	19/03/2022
	Ajuda a domicili.	CC	BOCM	21/03/2022
	Actors i Actrius.	RS	BOCM	9/04/2022
Murcia	Serradores, Fabricació d'Envasos i Paletes de Fusta.	CC	BORM	16/03/2022
	Manipulat, Amaneixos, Farcit i Desosso d'Olives.	CC	BORM	16/03/2022
	Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància.	RS	BORM	17/03/2022
	Transports Urbans i Regulars de Rodalies de Viatgers.	CC	BORM	26/03/2022
Navarra	Derivats del ciment.	RS	BON	5/04/2022
	Obradors i Fàbriques de Confiteria, Pastisseria i Rebosteria.	CC	BON	5/04/2022
País Basc	Personal d'Acompanyament de Transport Escolar i Cura de Pati, dependents del Departament d'Educació, Universitats i Recerca del Govern Basc.	RS	BOPV	16/03/2022
	Personal d'Acompanyament de Transport Escolar i Cura de Pati, dependents del Departament d'Educació, Universitats i Recerca del Govern Basc.	CE	BOPV	16/03/2022
Palència	Comerç en general.	RS	BOP	21/03/2022
	Transport de Mercaderies per Carretera.	AC	BOP	1/04/2022
	Treballs Agropecuaris.	RS	BOP	11/04/2022
	Oficines i Despatxos.	AC	BOP	12/04/2022
Pontevedra	Magatzems de fusta.	RS	BOP	16/03/2022
	Fusteria, Ebenisteria i Activitats Afins.	RS	BOP	16/03/2022
	Construcció.	RS	BOP	16/03/2022
	Fusteria de Ribera.	RS	BOP	21/03/2022
	Sector Extractiu de la Pedra Natural-Pedreras.	CA	BOP	21/03/2022
	Indústries i Despatxos de Panificació, Confiteries, Pastisseries, Rebosteries i Plats Cuïnats.	CC	BOP	30/03/2022
Santa Creu de Tenerife	Comerç de Tèxtil, Calçat i Pell.	RS	BOP	18/03/2022
	Siderometal·lúrgica i Instal·lacions Elèctriques.	CC	BOP	8/04/2022
	Siderometal·lúrgica i Instal·lacions Elèctriques.	RS	BOP	8/04/2022
Segòvia	Indústria Siderometal·lúrgica.	RS	BOP	18/03/2022
	Derivats del ciment.	RS	BOP	18/03/2022
	Transports de Persones per Carretera.	CC	BOP	18/03/2022

Sevilla	Indústries de l'Oli i els seus Derivats.	RS	BOP	25/03/2022
	Indústries Siderometal·lúrgiques.	RS	BOP	25/03/2022
	Bugaderies Industrials d'Ús No Domèstic.	CC	BOP	25/03/2022
	Fabricació i Venda de Mantegades, Polvorons, Roscos i Alfajores i Altres Productes que s'elaboren en Estepa.	CC	BOP	2/04/2022
	Comerç en general.	SE	BOP	4/04/2022
	Empleats de Finques Urbanes.	CC	BOP	12/04/2022
Tarragona	Transports de viatgers per carretera.	CE	BOP	28/03/2022
	Empreses Consignatàries de Bucs, Empreses Estibadores, Empreses Transitaries.	CC	BOP	13/04/2022
Toledo	Derivats del ciment.	RS	BOP	22/03/2022
	Indústries siderometal·lúrgiques.	CC	BOP	8/04/2022
	Camp.	RS	BOP	13/04/2022
València	Comerç de mobles.	RS	BOP	23/03/2022
	Estomatòlegs i Odontòlegs.	RS	BOP	23/03/2022
	Indústria la Tecnologia i els Serveis del Sector del Metall.	AC	BOP	23/03/2022
	Indústria la Tecnologia i els Serveis del Sector del Metall.	RS	BOP	23/03/2022
	Garatges, Aparcaments, Servei de Rentat i Greixatge i Auto estacions.	RS	BOP	4/04/2022
	Estomatòlegs i Odontòlegs.	CE	BOP	7/04/2022
Valladolid	Perruqueries, Salons de Bellesa, Gimnasos i Similars.	RS	BOP	23/03/2022
	Camp.	RS	BOP	12/04/2022
	Comerç d'Alimentació.	CC	BOP	13/04/2022
Zamora	Metall Comerç.		BOP	16/03/2022
	Metall Indústria.	CC	BOP	16/03/2022
	Metall Comerç.	CE	BOP	23/03/2022
	Metall Indústria.	CE	BOP	23/03/2022
	Comerç d'Alimentació.	AC	BOP	25/03/2022
	Comerç.	AC	BOP	30/03/2022
Saragossa	Derivats del ciment.	RS	BOP	17/03/2022
	Detallistes i Autoservei d'Alimentació.	RS	BOP	23/03/2022
	Comerç del Metall.	CC	BOP	26/03/2022
	Comerç d'òptica.	RS	BOP	9/04/2022
	Hostaleria.	CC	BOP	9/04/2022

AC: Acord CA: Calendari laboral CC: Conveni Col·lectiu CE: Correcció errors
 DE: Denúncia ED: Edicte EX: Extensió IM: Impugnació LA: Laudo
 NU: Nul·litat PA: Pacte PR: Pròrroga RS: Revisió salarial SE: Sentència