

A background image showing a group of business professionals in a meeting. A man in a suit is on the left, and a woman in a dark blazer is on the right, looking towards him. A red banner is overlaid on the bottom left of the image.

ACTUALITAT LABORAL

SUMARI

1. **EXISTÈNCIA RELACIÓ LABORAL: UNIFICACIÓ DE DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREM**
2. **BAIXA LABORAL PER MENSTRUACIÓ DOLOROSA**
3. **CLÀUSULES DEL TREBALL A DISTÀNCIA**
4. **PLA ANUAL DE POLÍTICA D'OCUPACIÓ PEL 2022**
5. **PROJECTE DE MODIFICACIÓ DEL REGLAMENT GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE COTITZACIÓ DELS TREBALLADORS AUTÒNOMS**
6. **CONVENIS COL·LECTIUS**

1. EXISTÈNCIA RELACIÓ LABORAL: UNIFICACIÓ DE DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREM

La Sala Social del Tribunal Suprem, en sentència del passat 9 de març, ha resolt un recurs per la unificació de doctrina pel que fa al tipus de relació que s'estableix amb un personal d'Alta Direcció que, a la vegada, és Conseller de la societat per la qual treballa.

En el cas analitzat, l'empresa demandada signa un contracte mercantil de prestació de serveis amb el demandant perquè aquest presti els seus serveis com a assessor economicofinancer. Posteriorment, l'empresa atorga un poder general al demandant que és revocat després de passar aquest a ser membre del Consell d'Administració de la mateixa i atorgar-se-li un de nou juntament amb, entre altres, el de representant legal de la societat. Posteriorment, el demandant adquireix el 18% del capital social de la demandada.

Després d'un període proper a l'any, l'empresa demandada acorda la revocació dels poders del demandant, així com la resolució del seu contracte de prestació de serveis i se li prohibeix l'accés a la seu social i edificis assimilats, es cancel·len les seves targetes de crèdit i de carburants, tiquets restaurants i altres estris com a ordinadors, telèfons, etc.

La qüestió que es planteja en el recurs presentat al Tribunal Suprem, consisteix a determinar si existeix relació laboral entre les parts, de la qual depèn la qualificació com a acomiadament de la decisió adoptada per l'empresa. Tant en instància com en suplicació, s'estima falta de competència objectiva i es desestima l'acció d'acomiadament.

La Sala social del TS, a la vista dels fets provats, acull el criteri del tribunal d'instància que va considerar que l'actor no ostentava la condició de treballador per compte d'altri de la demandada, ja que en la data en la qual es va acordar la revocació dels poders i la prohibició a l'actor d'accés a la seu de la societat, aquell ostentava la condició de membre del consell d'administració, gaudint fins a la mateixa dels més amplis poders de representació d'aquella, no constant, d'altra banda, l'acompliment per aquest d'altres treballs per a la societat que poguessin ser considerats com a comuns o ordinaris.

La Sala esmenta en la seva sentència que aquesta qüestió ja havia estat abordada per ella mateixa, per la sentència de 26 de desembre de 2007, recurs 1652/2006, invocada com a contradictòria, en la qual es conclou que la relació és de caràcter mercantil amb el següent raonament:

"L'exclusió de la relació laboral dels socis que realitzen altres tasques diferents de les pròpies de la seva qualitat de soci pot ser causada per la falta de la nota d'alienat quan aquest soci ostenta la titularitat d'una quota societària determinant, de manera que la prestació de treball que pugui realitzar s'efectua a títol d'aportació a la societat, quota que aquesta Sala ha assenyalat a partir del 50% de participació en el capital social. Però també pot venir exclosa, a l'empara de l'art. 1.3 c) ET, per falta de dependència en el treball, quan es tracta de persones que formen part de l'òrgan màxim de Direcció de l'empresa, com ocorre amb el demandant del present plet, quan, a més de ser titular d'un terç del capital social, era administrador solidari juntament amb els altres dos socis, sent funció típica d'aquestes persones que formen part de l'òrgan de govern de l'empresa la representació i Alta Direcció d'aquesta, sense que la seva relació neixi d'un contracte de treball sinó d'una designació o nomenament per part del màxim òrgan de govern, de manera que la seva relació té caràcter mercantil.

És cert que la jurisprudència admet que aquestes persones puguin tenir al mateix temps una relació laboral amb la seva empresa, però això només seria possible per fer treballs que podrien qualificar-se de comuns o ordinaris; però no quan es tracta d'exercir al temps el càrrec de conseller i treballs d'Alta Direcció (Gerent, Director General, etc.) atès que en tals supòsits el doble vincle té l'únic objecte de la suprema gestió i administració de l'empresa, és a dir, que el càrrec d'administrador o conseller comprèn per si mateix les funcions pròpies d'Alta Direcció."

"Partint de l'anterior premissa, aquesta Sala ha resolt la qüestió que es planteja quan es compatibilitzen funcions de Conseller Delegat i alt càrrec, en el sentit assumit per la sentència referencial. Les sentències de 21 de gener, 13 maig i 3 juny i 18 juny 1991, 27-1-92 (rec. 1368/1991) i 11 de març de 1994 (rec. 1318/1993) han establert que en supòsits d'acompliment simultani d'activitats pròpies del Consell d'administració de la Societat, i d'alta Direcció o gerència de l'empresa, la qual cosa determina la qualificació de la relació com a mercantil o laboral, no és el contingut de les funcions sinó la naturalesa de vincle, per la qual cosa si existeix una relació d'integració orgànica, en el camp de l'administració social, les facultats de la qual s'exerciten directament o mitjançant delegació interna, la relació no és laboral, sinó mercantil, la qual cosa comporta al fet que, com a regla general, només en els casos de relacions de treball, en règim de dependència, no qualificables d'Alta Direcció, sinó com a comuns, caldria admetre l'acompliment simultani de càrrecs d'administració de la Societat i d'una relació de caràcter laboral."

La Sala social desestima el recurs de cassació per a la unificació de doctrina interposat pel demandant, considerant que l'activitat mantinguda en la qual existeix un acompliment simultani de les funcions pròpies del Consell d'Administració de l'empresa i les de gerència de l'empresa, ha de ser qualificada com a mercantil en existir una relació d'integració orgànica en el camp de l'administració social, les facultats de la qual s'exerciten directament.

2. BAIXA LABORAL PER MENSTRUACIÓ DOLOROSA

El Consell de Ministres del passat 17 de maig de 2022, va aprovar el projecte de reforma de la Llei Orgànica 2/2010, de 3 de març, de Salut Sexual i Reproductiva i d'Interrupció Voluntària de l'Embaràs.

En l'àmbit laboral, el futur text inclourà un capítol sobre el dret a la salut menstrual, que es materialitzarà en la possibilitat d'una baixa laboral. De la mateixa manera, s'incorporarà una incapacitat temporal per a aquelles dones que interrompin el seu embaràs, voluntàriament o no, amb l'objectiu que es puguin recuperar de la intervenció i un permís retribuït per a les embarassades a partir de la setmana 39 de gestació.

Baixa per menstruació dolorosa

La creació d'aquest nou permís, comportarà una prestació d'Incapacitat Temporal els requisits de la qual i característiques són diferents dels actuals per a una baixa per malaltia comuna:

- Existirà una prestació per Incapacitat Temporal assumida per la Seguretat Social des del primer dia.
- Serà necessària l'existència d'un informe mèdic.
- No exigirà un període de cotització previ (període de mancaça).
- No s'estableix cap límit temporal a aquesta baixa.

Baixa per maternitat des de la setmana 39 d'embaràs

El projecte de llei inclou també aspectes relacionats amb l'embaràs i el part. Hi haurà un nou permís des de la setmana 39 de gestació, compatible amb el posterior permís de maternitat i pel seu mateix import.

Baixa per a aquelles dones que interrompin el seu embaràs

El projecte de llei contempla també una incapacitat temporal per a aquelles dones que interrompin el seu embaràs, voluntàriament o no, amb l'objectiu que es puguin recuperar de la intervenció.

Es preveu que totes aquestes mesures no seran aplicables fins al pròxim any 2023.

3. CLÀUSULES DEL TREBALL A DISTÀNCIA

Una recent sentència de l'Audiència Nacional de 22 de març de 2022, ha determinat que algunes clàusules que conformen el contracte tipus de l'empresa demandada per al treball a distància són nul·les. Aquesta sentència procedeix d'una demanda de conflicte col·lectiu interposada per diversos sindicats i estima parcialment les seves peticions i declara nul·les algunes clàusules molt rellevants, com la de compensació de despeses pel teletreball i la reversibilitat de la situació del teletreball al model tradicional de treball.

És important destacar que per aplicar la Llei 10/2021 de Treball a distància i, per tant, la subscripció obligatòria dels acords de teletreball, és necessari realitzar teletreball de forma regular, entenent-se com a tal dins del període de referència de tres mesos, almenys el 30% de la jornada laboral o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte.

CLÀUSULES QUE ES CONSIDEREN VÀLIDES

Per a l'Audiència Nacional es consideren vàlides les següents clàusules contingudes en el contracte de treball a distància:

- Vigilància. És vàlid que l'empresa es reservi el dret de seguiment i control de les activitats per mitjans telemàtics. Els treballadors haurien de demostrar que les eines utilitzades vulnereu la seva dignitat o comprometen les seves dades personals.

- Riscos. Els treballadors han d'informar a l'empresa que les característiques del lloc de treball són efectives: això no eximeix a l'empresa de la responsabilitat de realitzar la seva pròpia avaluació, això sí, respectant la privadesa dels treballadors.
- Equips. Els contractes tipus no estableixen els equips que es lliuren als treballadors ni la seva vida útil, però aquesta manca queda convalidada en els contractes individuals, en els quals sí que s'indica.
- També són vàlides les clàusules que responsabilitzin als treballadors de les reparacions a causa del mal ús.

CLÀUSULES QUE NO ES CONSIDEREN LEGALS

En la sentència es rebutgen les següents clàusules del contracte tipus:

- Despeses. La clàusula que es remeti sense més al conveni és nul·la quan aquest no fixi una quantia i forma de compensació. Mentre arriba aquesta regulació a través del conveni, el convenient seria fixar una quantia, però condicionar-la al fet que exclusivament es mantindrà mentre no reguli res el conveni col·lectiu.
- Visites. Tampoc és vàlid establir que el servei de prevenció podrà acudir al domicili per avaluar els riscos comunicant-ho amb set dies d'antelació. Els treballadors poden denegar aquesta entrada en tot moment.
- Dades personals. No és vàlid obligar el treballador a proporcionar el seu e-mail i telèfon personals.
- Reversibilitat. La sentència indica que la reversibilitat no pot ser un aspecte que regulin, exclusivament, les empreses. Aquestes no poden posar condicions si els empleats volen reprendre el treball presencial. Si l'empresa exerceix la reversibilitat, és igualment no vàlida la renúncia del treballador a exercir els drets que li corresponen.
- Desconnexió digital. Fins i tot en situacions d'emergència, les empreses no poden crear unilateralment excepcions al dret dels treballadors a la desconnexió digital. La sentència deixa clar que "els límits al dret a la desconnexió digital en el teletreball no els pot establir unilateralment l'empresari, sinó que, com indica l'article 88 de la LOPD, se subjectaran a l'establert en la negociació col·lectiva o, en defecte d'això, a l'acordat entre l'empresa i els representants dels treballadors."

Per tant, sobre la base dels criteris establerts per l'Audiència Nacional i a l'espera de futures sentències que continuïn modelant el treball a distància, en aquests moments s'han de tenir molt presents els següents aspectes:

- Les definicions específiques dels mitjans, equips i eines que s'han de proporcionar.
- La identificació real de les despeses.
- La negativa a proporcionar números de telèfon i correus electrònics personals
- Desenvolupar una prevenció de riscos laborals que sigui el menys invasiva possible
- Evitar l'adhesió a acords que puguin comportar la nul·litat de les seves clàusules per considerar-se abusives.

4. PLA ANUAL DE POLÍTICA D'OCUPACIÓ PEL 2022

El Pla Anual de Política d'Ocupació 2022 concreta els objectius a aconseguir en aquest any en el conjunt d'Espanya i en cadascuna de les diferents CCAA, i recull els indicadors que s'utilitzaran per valorar el grau de consecució d'aquests objectius.

Dins del seu plantejament general, es consoliden els canvis introduïts en plans anteriors pel que fa als indicadors, simplificant-los, i incorpora un conjunt de mesures que responen a una sèrie d'innovacions legislatives que han condicionat la seva inclusió, en el marc de la Cartera Comuna de Serveis del Sistema Nacional d'Ocupació.

Aquest pla conté tant el conjunt dels serveis i programes que cada Comunitat Autònoma durà a terme, com els del Servei Públic d'Ocupació Estatal. Les característiques generals del Pla són les següents:

1. Lluitar de manera efectiva contra la precarietat laboral.
2. Evitar costis el que costi l'ús abusiu i fraudulent de beques i pràctiques no laborals.
3. Incorporar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, particularment en matèria de lluita contra la segregació laboral, que ha de formar part de l'actuació dels Serveis Públics d'Ocupació a tots els nivells (intermediació, formació i disseny i aplicació dels programes).
4. Integrar el principi antidiscriminatori en totes les accions, no solament per raó de gènere, sinó també per edat, ideologia o conviccions, religió o creences, origen racial o ètnic, salut, discapacitat, orientació sexual, identitat de gènere i característiques sexuals.
5. Atorgar prioritat o tractaments específics als col·lectius més vulnerables o amb especials dificultats al món laboral.
6. Situar a les persones joves com a protagonistes de la seva trajectòria cap a l'ocupació digna per mitjà d'itineraris personalitzats integrats en un sistema d'orientació per a l'ocupació qualificada i estable.
7. Crear oportunitats d'accés a noves ocupacions en nous sectors, prenent com a referència la transformació cap a un context verd, sostenible, col·laboratiu i digital, impulsant l'accés a l'ocupació de qualitat de les persones joves en sectors emergents com l'economia digital, economia verda, o de la cura.
8. Incrementar la qualificació de les persones joves dotant-les de les competències professionals requerides pel mercat de treball.
9. La crisi sanitària ha incidit en la situació de l'ocupació de les persones i requereix accions específiques per oferir solucions integrals que donin resposta a les conseqüències adverses a mitjà i llarg termini en els plans educatius, formatius i professionals de les persones joves.
10. Introduir major flexibilitat en el seu funcionament i gestió.
11. Potenciar el desenvolupament d'una comunitat de cooperació horitzontal i vertical, establint els pilars per al treball conjunt amb els interlocutors econòmics i socials.
12. Establir els mecanismes per millorar el diàleg i la col·laboració amb les empreses a fi d'aconseguir la millor adaptació de les capacitats de les persones joves a les necessitats d'aquestes.
13. Reforçar la dimensió local de les polítiques actives d'ocupació dirigides a les persones joves.
14. Fomentar la seva difusió amb la màxima claredat i transparència.
15. Millorar els processos i optimitzar els recursos.
16. La digitalització integral del servei de formació per a l'ocupació de les persones joves com una qüestió essencial, tant en la relació amb les persones usuàries, com en l'àmbit de la formació i en la generació d'un sistema de dades compartit.

5. PROJECTE DE MODIFICACIÓ DEL REGLAMENT GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE COTITZACIÓ DELS TREBALLADORS AUTÒNOMS

El Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions ha llançat a audiència i informació pública el projecte de Reial decret pel qual es modifiquen el Reglament General sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 84/1996, de 26 de gener, i el Reglament General sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, per actualitzar la seva regulació respecte als treballadors per compte propi o autònoms.

La data límit per a la presentació d'aportacions va finalitzar el 26 de maig de 2022. Aquesta iniciativa del Govern ha causat un gran malestar entre les associacions d'autònoms que l'han criticat amb duresa.

MODIFICACIONS INCLOSES EN EL PROJECTE

S'hi modifiquen els següents aspectes del Reglament General sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social:

- Sol·licituds d'alta i baixa: a més de reforçar la seva tramitació per mitjans electrònics, s'especifiquen una sèrie de dades que han de facilitar-se en sol·licitar la seva alta aquells treballadors que presenten alguna especialitat quant a la seva inclusió en el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors per Compte Propi o Autònoms (REPTA), conforme el previst en les diferents lletres de l'article 305.2 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, i que permetran identificar més adequadament a cada col·lectiu, introduint-se també, amb caràcter general, la dada relativa a la declaració dels rendiments que prevegin obtenir per la seva activitat econòmica o professional (excepte en el cas dels membres d'instituts de vida consagrada de l'Església Catòlica inclosos en aquest règim).
- Pluriactivitat en diversos règims: es limita a actualitzar la remissió efectuada a altres articles del reglament quan aquesta pluriactivitat es produeixi en el Règim Especial dels Treballadors per Compte Propi o Autònoms.
- Peculiaritats sobre afiliació, altes, baixes i variacions de dades en el RETA: obligació de comunicar l'activitat que determina la inclusió dels treballadors autònoms en aquest règim, així com qualsevol canvi posterior que es produeixi en les dades, mitjançant la corresponent variació de dades; en les situacions de pluriactivitat, aquesta obligació de comunicació inclourà totes les activitats realitzades i a les seves corresponents dades, amb independència que l'alta en aquest règim especial sigui única.
- S'amplia la relació de documents a aportar pels treballadors autònoms per mitjans electrònics i quan així ho requereixi la Tresoreria General de la Seguretat Social, amb aquells que acreditin la seva participació en societats o comunitats de béns o la seva incorporació a col·legis professionals, determinant de la seva inclusió en aquest règim especial.
- Cobertura de determinades contingències en el RETA: s'actualitza a fi d'acomodar la seva regulació de desenvolupament a l'actualment vigent sobre aquesta matèria en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

Sobre el Reglament General de cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social:

- Els tipus de cotització per accidents de treball i malalties professionals, s'adapten la seva a la legislació vigent sobre la matèria, assenyalant-se que en el cas dels treballadors per compte propi aquest cotització s'efectuarà mitjançant l'aplicació del tipus de cotització que es determini anualment en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, excepte respecte als inclosos en el Sistema Especial per a Treballadors per Compte Propi Agraris, en què aquesta cotització s'efectuarà conforme a la tarifa de cosines vigent.
- Al moment de sol·licitar l'alta en el RETA, els treballadors hauran d'efectuar una declaració dels rendiments econòmics que prevegin obtenir per la seva activitat econòmica o professional que afectarà la seva base de cotització.
- S'amplia el nombre de vegades que, durant l'any, els treballadors inclosos en aquest règim poden sol·licitar el referit canvi de base, que passa de quatre a sis, a fi de permetre'ls ajustar més adequadament la cotització -cada dos mesos- en funció de la seva previsió de rendiments econòmics. En cada sol·licitud de canvi de base de cotització, els treballadors hauran de declarar els rendiments econòmics que prevegin aconseguir per la seva activitat econòmica o professional.

6. CONVENIS COL·LECTIUS

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

Àmbit funcional	Tipus	Butlletí	
Pastes, Paper i Cartró.	CE	BOE	3/05/2022
Indústria, les Noves Tecnologies i els Serveis del sector del Metall.	CE	BOE	5/05/2022
Perruqueries, Instituts de Bellesa i Gimnasos.	CC	BOE	5/05/2022
Construcció.	AC	BOE	6/05/2022
Delegacions Comercials de l'Ens Públic Empresarial Loteries i Apostes de l'Estat.	RS	BOE	6/05/2022
Desinfecció, Desinsectació i Desratització.	CC	BOE	6/05/2022
Empreses de Gestió i Mediació Immobiliària.	RS	BOE	6/05/2022
Indústries de Pastes Alimentoses.	RS	BOE	6/05/2022
Indústria Tèxtil i de la Confecció.	RS	BOE	13/05/2022

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

Territori	Àmbit funcional	Tipus	Butlletí	
A Corunya	Derivats del ciment.	CA	BOP	13/05/2022
Alacant	Fils, Entenimentades i Xarxes.	CE	BOP	22/04/2022
	Tintories, Bugaderies i Neteja de Robes.	RS	BOP	11/05/2022
Andalusia	Ensenyament privat concertat.	AC	BOJA	11/05/2022
Aragó	Neteja de centres sanitaris dependents del Servei Aragonés de Salut de la Comunitat Autònoma d'Aragó.	CC	BOA	10/05/2022
Astúries	Oficines i Despatxos.	RS	BOPA	25/04/2022
	Centres i Serveis d'Atenció a Persones amb Discapacitat.	AC	BOPA	29/04/2022
	Comerç en general.	CE	BOPA	11/05/2022
Àvil ^a	Indústries Siderometal·lúrgiques.	CC	BOP	26/04/2022
Badajoz	Neteja d'Edificis i Locals.	CC	DOE	3/05/2022
Balears	Comerç.	RS	BOIB	30/04/2022
	Neteja Pública Viària, Regs, Recollida Domiciliària d'Escombraries, Neteja de Platges, Tractament i Eliminació de Residus, Recollida Selectiva, Punts Verds, Punts Nets i Plantes de Reciclatge.	CC	BOIB	30/04/2022
Barcelona	Serveis funeraris i gestió de cementiris.	RS	BOP	28/04/2022
	Oficines de farmàcia.	PR	BOP	29/04/2022
Burgos	Fabricants de Mobles, Ebenistes, Fusters, Carreters, Carrossers, Persianes i Aglomerats.	CC	BOP	29/04/2022
Càceres	Indústries siderometal·lúrgiques.	RS	DOE	25/04/2022
	Derivats del ciment.	RS	BOP	28/04/2022

Cadis	Indústria del metall.	CE	BOP	18/04/2022
	Indústria del metall.	CE	BOP	20/04/2022
	Indústria del metall.	RS	BOP	20/04/2022
	Agències Marítimes.	CC	BOP	9/05/2022
	Transport Sanitari.	RS	BOP	11/05/2022
Cantàbria	Fabricació i Venda de Pa.	RS	BOCA	2/05/2022
	Sector Portuari del Port de Santander.	RS	BOCA	2/05/2022
	Transport de Viatgers per Carretera.	CE	BOCA	2/05/2022
	Fabricació de Derivats del Ciment.	RS	BOCA	11/05/2022
Castella i León	Hospitalització i Assistència Privada.	EX	BOCL	26/04/2022
	Pròtesi Dental.	EX	BOCL	26/04/2022
Catalunya	Ensenyament Privat Reglat No Concertada de Catalunya.	RS	DOGC	26/04/2022
	Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç.	CE	DOGC	28/04/2022
	Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, Concertats amb el Servei Català de la Salut.	RS	DOGC	28/04/2022
	Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç.	CE	DOGC	25/03/2022
	Perruqueries, Centres d'Estètica i Bellesa.	RS	DOGC	6/05/2022
Comunitat Valenciana	Comerç Minorista de Carnisseria i Xarcuteria.	CE	DOGV	25/04/2022
	Estacions de Servei.	RS	DOGV	27/04/2022
Conca	Metall.	CC	BOP	29/04/2022
Galícia	Actors i actrius.	RS	DOG	27/04/2022
	Esdeveniments, Serveis i Produccions Culturals.	RS	DOG	27/04/2022
	Transport de Malalts/as i Accidentats/as en Ambulància.	AC	DOG	27/04/2022
Girona	Emmagatzematge, Conservació, Manipulació i Venda de Fruites i Verdures.	RS	BOP	5/05/2022
Huelva	Indústries de Derivats del Ciment.	RS	BOP	5/05/2022
	Indústries de Transports per Carretera.	CC	BOP	11/05/2022
La Rioja	Indústria de fleca.	CC	BOR	3/05/2022
	Garatges, Estacions de Rentat i Greixatge, Aparcaments i Pàrquings.	RS	BOR	4/05/2022
Las Palmas	Construcció.	CA	BOP	25/04/2022
	Neteja d'edificis i locals.	RS	BOP	13/05/2022
León	Transport Urbà de Viatgers.	RS	BOP	3/05/2022
			BOP	12/04/2022
Lugo	Indústria d'Ebenisteria i Afins.	CA	BOP	3/05/2022
Lleida	Transport de viatgers per carretera.	CE	BOP	28/04/2022
	Indústries siderometal·lúrgiques.	RS	BOP	6/05/2022
Madrid	Espais Escènics (abans locals de teatre).	RS	BOCM	7/05/2022
	Comerç de la Pell en general.	CC	BOCM	9/05/2022
Màlaga	Pompes Fúnebres.	RS	BOP	22/04/2022
	Fàbriques d'Oli d'Oliva, Extractores d'Orujo i Amaneixos i Exportació d'Olives.	RS	BOP	28/04/2022

Múrcia	Neteja Pública Viària.	CE	BORM	21/04/2022
	Neteja Pública Viària.	RS	BORM	21/04/2022
Navarra	Hostaleria.	RS	BON	3/05/2022
	Indústries vinícoles.	CC	BON	3/05/2022
Ourense	Hostaleria.	CC	BOP	10/05/2022
	Acord de la Comissió Intersectorial per a la Igualtat de la Universitat del País Basc.	AC	BOPV	26/04/2022
País Basc	Indústries siderometal·lúrgiques.	RS	BOP	4/05/2022
Palència			BOP	1/04/2022
			BOP	11/04/2022
Pontevedra	Sector Extractiu de Pedra Natural -Pedreres-.	RS	BOP	29/04/2022
Salamanca	Transport de Mercaderies per Carretera.	CC	BOP	11/05/2022
Santa Creu de Tenerife	Consignatàries de Bucs.	CC	BOP	22/04/2022
	Siderometal·lúrgica i Instal·lacions Elèctriques.	CA	BOP	22/04/2022
	Consignatàries de Bucs.	CE	BOP	29/04/2022
Saragossa	Comerç del calçat.	CC	BOP	22/04/2022
Segòvia	Fleca, Brioixeria i Pastisseria.	CC	BOP	9/05/2022
Tarragona	Transport de Mercaderies per Carretera.	AC	BOP	22/04/2022
Toledo	Massapà, Masses Fregides, Confiteria i Xocolata.	AC	BOP	19/04/2022
	Olis i derivats.	AC	BOP	20/04/2022
València	Comerç d'Ultramarins i Similars.	RS	BOP	28/04/2022
	Comerç del metall.	RA	BOP	28/04/2022
	Indústria la Tecnologia i els Serveis del Sector del Metall.	AC	BOP	28/04/2022
Valladolid	Derivats del Ciment.	CA	BOP	26/04/2022
	Derivats del Ciment.	RS	BOP	27/04/2022
Zamora	Comerç del metall.	CE	BOP	20/04/2022

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