

**SEPTIEMBRE
2022**

APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

SUMARIO

- 1. REGULARIZACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL CORRESPONDIENTES A LOS MESES DE ENERO Y FEBRERO DE 2022.**
- 2. NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS Y SE MEJORA LA PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD.**
- 3. REFORMA DE REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA.**
- 4. DESPIDO NULO DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL.**
- 5. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. REGULARIZACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL CORRESPONDIENTES A LOS MESES DE ENERO Y FEBRERO DE 2022.

El pasado tres de agosto, 2022 la TGSS ha iniciado el proceso de actualización motivado por la publicación extemporánea de la Orden de cotización de 2022, con las liquidaciones de cuotas presentadas en la recaudación de febrero de 2022 (periodo de liquidación de enero de 2022) y continuará, progresivamente, con las liquidaciones de cuotas presentadas en la recaudación de marzo de 2022 (período de liquidación de febrero de 2022).

El procedimiento es el siguiente:

- Una vez actualizada la liquidación por la TGSS, el usuario recibe un fichero en el que se informa de que la liquidación ha sido rectificada, así como de la RNT de la liquidación rectificativa y del DCL de la nueva liquidación. Estos ficheros no se reciben cuando la liquidación rectificativa es del mismo importe al de la liquidación inicial.
- Si a consecuencia de la actualización, el importe es superior al inicialmente calculado y, por tanto, se tuviera que ingresar la diferencia, se debe obtener el documento de pago TC1/31 a través del Servicio de consulta y obtención de recibos fuera de plazo de la oficina virtual del Sistema RED. El pago de estas diferencias solo se puede efectuar a través del mencionado TC1/31, no se van a realizar cargos en cuenta ni es posible pagar con el boletín electrónico previsto para plazo reglamentario.

Este documento TC1/31 se puede obtener desde el pasado diez de agosto respecto a las liquidaciones presentadas en la recaudación de febrero de 2022 correspondientes al período de liquidación de enero de 2022 y a partir del día cinco de SEPTIEMBRE, respecto de las liquidaciones presentadas en la recaudación de marzo de 2022 que afecten a períodos de enero y febrero 2022.

Tal y como establece el Reglamento General de Recaudación, los ingresos por transferencia o tarjeta se entenderán realizados en la fecha en que los fondos tengan entrada en la cuenta de destino del ingreso, por lo que se recomienda realizar los ingresos antes del día 30 de septiembre para evitar la aplicación de recargos por ingresar fuera de plazo.

2. NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS Y SE MEJORA LA PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD.

El Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, publicado en el BOE de 27 de julio, establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y la mejora la protección por cese de actividad.

El nuevo sistema de cotización por tramos, que será aplicable a partir del 1 de enero de 2023 y afectará a todos los trabajadores que coticen en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) -incluidos los autónomos societarios-, supone que en los próximos tres años se aplicará progresivamente un sistema de doce tramos que determinará las bases de cotización y las cuotas en función de los rendimientos netos del autónomo, como transición al modelo definitivo de cotizaciones por ingresos reales que se producirá como muy tarde en nueve años.

Resumimos a continuación las principales novedades de la reforma:

- La cotización al RETA se efectuará en función de los rendimientos anuales obtenidos por los trabajadores por cuenta propia en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales, debiendo elegir la base de cotización mensual que corresponda en función de su previsión de rendimientos netos anuales.
- Durante esta primera fase, las cuotas mínimas mensuales, en función de los rendimientos netos, serán las siguientes:
 - Año 2023: Desde los 230 euros al mes a los 500 euros al mes
 - Año 2024: Desde los 225 euros al mes a los 530 euros al mes
 - Año 2025: Desde los 200 euros al mes a los 590 euros al mes.
- Los autónomos podrán cambiar su cuota en función de su previsión de ingresos netos hasta seis veces al año.
- Al final del ejercicio fiscal y una vez conocidos los rendimientos netos anuales, se regularizarán las cotizaciones, devolviéndose o reclamándose cuotas en caso de que el tramo de rendimientos netos definitivos esté por debajo o por encima del indicado por las previsiones durante el año.

- Se define el concepto de rendimientos netos, en el que se integrarán todos los rendimientos anuales obtenidos por los trabajadores autónomos en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales, incluso de aquellas que no determinen su inclusión en el sistema de la Seguridad Social, y se calculará de acuerdo con lo previsto en las normas del IRPF. El cálculo de los rendimientos en el caso de los autónomos societarios se efectuará según su participación en los fondos propios de la sociedad, en la forma que se determine en el futuro desarrollo reglamentario.

A estos ingresos anuales se les deducirán todos los gastos producidos en ejercicio de la actividad y necesarios para su obtención, y se aplicará adicionalmente una deducción por gastos genéricos del 7% (3% para los autónomos societarios). El resultado serán los rendimientos netos y esa será la cifra que determinará la base de cotización y la cuota correspondiente.

- Se establecen mecanismos de colaboración entre la Administración Tributaria y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para los supuestos en que se detecten diferencias en los rendimientos computables a efectos fiscales.
- Si el trabajador autónomo prevé que sus rendimientos van a ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual, se prevé la posibilidad de elegir base de cotización dentro de una tabla reducida.
- En sustitución del actual sistema de Tarifa Plana, se establece una cuota reducida de 80 euros para quienes inicien una actividad por cuenta propia. Tendrá una duración de 12 meses, prorrogable a otros 12 si el autónomo presenta ingresos inferiores al SMI. A partir de entonces, se pagará 200 euros al mes, si el negocio empieza tener beneficios y así se irá elevando la cuota a medida que se incrementen los beneficios, es decir, empezando a cotizar de acuerdo con los tramos establecidos.
Esta cuota reducida de 80 euros mensuales queda establecida para los años 2023 a 2025, a partir de 2026, se fijará por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.
- Durante la realización de un trabajo por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, se cotizará a este régimen especial únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9% sobre su base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones.
- Cotización en supuestos de pluriactividad: Las personas trabajadoras que coticen en régimen de pluriactividad tendrán derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía que se establezca a tal efecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes.
- Se amplían las modalidades de la protección por cese de actividad para mejorar la cobertura de distintas contingencias, como en caso de una interrupción parcial de la actividad, y se adapta a los autónomos la protección que proporciona a los trabajadores por cuenta ajena el mecanismo RED establecido en la última reforma laboral para situaciones de crisis cíclicas o sectoriales.

También se modifica la duración de la prestación por cese de actividad que estará en función de los períodos de cotización efectuados dentro de los cuarenta y ocho meses anteriores a la situación legal de cese de actividad de los que, al menos, doce meses deben estar comprendidos en los veinticuatro meses inmediatamente anteriores a dicha situación de cese.

- Otras novedades a destacar:
 - La cobertura de la prestación de incapacidad temporal se hace obligatoria, salvo que se tenga cubierta dicha contingencia debido a la actividad realizada en otro régimen de la Seguridad Social y con las excepciones establecidas reglamentariamente.
 - En relación con la prestación de nacimiento y cuidado del menor, la base reguladora de esta prestación se calculará dividiendo la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante entre 180.
 - Con este nuevo sistema de cotización, se elimina la figura del autónomo a tiempo parcial.
 - Se regula una nueva bonificación en la cotización en supuestos de cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, como medida clave para el mantenimiento de la actividad, que tendrán una bonificación del 75% de la base reguladora de los últimos 12 meses.
 - También se mejora las bonificaciones de cuota para madres trabajadoras, se amplía de 12 a 24 meses para cuidado de hijos menores de 12 años o familiar a cargo; por familiar colaborador agrario, del 40% y por cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad.

3. REFORMA DEL REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA.

El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

El objetivo perseguido con esta nueva reforma es mejorar el modelo migratorio español y sus procedimientos, en muchos casos lentos e inadecuados, lo que genera periodos prolongados de irregularidad, con altos costes sociales y económicos. Las modificaciones normativas persiguen favorecer la incorporación al mercado laboral de las personas que se encuentran en España, reforzar las vías de migración regular y mejorar el sistema de gestión.

Además, el real decreto ha recibido el aval del Consejo de Estado, que considera que contribuirá a mejorar la situación jurídica de muchos inmigrantes y a luchar contra la lacra de la economía sumergida.

Para facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas que están en España, se realizan tres importantes modificaciones:

- Se mejora la normativa para favorecer la permanencia de los estudiantes, incrementando sus posibilidades de trabajar y atrayendo con ello talento internacional. En este ámbito, se permite que los estudiantes compaginen trabajo y formación, siempre que sean compatibles con los estudios realizados y no superen las 30 horas semanales y se eliminan las restricciones a la

incorporación de los estudiantes al mercado laboral tras la finalización de los estudios (hasta ahora era necesaria una estancia de tres años en España para poder obtener un permiso de trabajo).

- Se actualizan las figuras de arraigo y de reagrupación familiar: En el caso del arraigo laboral, se limita la figura preexistente para personas que se encuentran en situación irregular, pero han realizado una actividad laboral en situación regular durante los dos últimos años y se crea una nueva modalidad de autorización que fomenta la figura del confidente y la lucha contra la economía sumergida, mediante la acreditación de 6 meses de trabajo irregular. En cuanto al arraigo social, el contrato que se presente para solicitar la autorización no se valorará por su duración, sino por su adecuación al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Además, este podrá ser inferior de mínimo 20 horas en los casos que se acredite menores a cargo y la reforma también flexibiliza la posibilidad de presentar varios contratos. En cuanto a la reagrupación familiar, la reforma crea un régimen propio del familiar del ciudadano español que desea mantener en España su unidad familiar, y también se flexibilizan los requisitos de reagrupación familiar cuando afectan a menores extranjeros, o a personas con discapacidad o en situaciones de vulnerabilidad.
- En tercer lugar, la reforma incluye una nueva figura de arraigo por formación, que concede una autorización de residencia por un periodo de 12 meses a los extranjeros que han permanecido en España de forma continuada durante un periodo mínimo de dos años si se comprometen a realizar una formación reglada para el empleo.

En cuanto a las medidas de refuerzo de la migración regular, la normativa incorpora tres grandes novedades:

- Una racionalización de los requisitos exigidos para los trabajadores autónomos procedentes de terceros países.
- Una mejora de los trámites de contratación en origen mediante la incorporación automática al Catálogo de Ocupaciones de Díficil Cobertura de aquellas ocupaciones pertenecientes a los sectores económicos que se determinen por acuerdo de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y una reducción de plazos.
- Finalmente, la normativa también mejora el modelo de migración circular, dotando de mayor estabilidad a trabajadores y empresas y reduciendo las cargas administrativas. En este sentido, las autorizaciones serán plurianuales y habilitarán a trabajar 9 meses al año durante 4 años y este modelo podrá ser utilizado por cualquier sector en el que exista déficit de trabajadores.

Por último, el real decreto también incorpora mejoras en la gestión administrativa mediante la reducción de cargas y la creación de la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería (UTEX), de forma que se agilicen los trámites, se avance hacia la ventanilla única y se homogeneice la aplicación de la normativa de extranjería en todos los territorios. Además, la reforma también introduce mejoras en la tramitación en las Oficinas Consulares.

4. DESPIDO NULO DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

El pasado 14 de julio entró en vigor la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En la exposición de motivos de la misma se indica que la ley persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier manifestación de discriminación y proteger a las víctimas, combinándose un enfoque preventivo y un enfoque reparador.

La norma, en esencia, regula los ámbitos de aplicación de la Ley, los distintos tipos y supuestos de discriminación que pueden apreciarse, las medidas de defensa de la no discriminación y el régimen de infracciones y sanciones en esta materia. Las novedades más importantes que afectan al ámbito laboral:

- No se podrá establecer ningún tipo de limitación, segregación o exclusión para el acceso al empleo por cuenta ajena, incluidos los criterios de selección, la formación para el empleo, la promoción profesional, la retribución, la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, despido u otras causas de extinción de la relación laboral.
- Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas legalmente.
- El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.
- Las empresas deberán implementar las medidas y/o instrumentos necesarios para poder detectar, prevenir y erradicar toda forma de discriminación que se pueda producir en el seno de la organización. Así mismo, la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser informada de las acciones de responsabilidad social destinadas a promover las condiciones de igualdad de trato y no discriminación.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social velará por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo y, para ello, incluirá en su plan anual, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación.
- Mediante un futuro reglamento se establecerá la posibilidad de exigir a los empleadores de más de 250 personas trabajadoras, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de diferencias salariales teniendo en cuenta las causas de discriminación que establece la propia normativa.
- Todas aquellas disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación serán nulos de pleno derecho.

En el ámbito subjetivo de la ley (art. 2.1) se establece lo siguiente: *"Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

El punto 3 de este mismo artículo, añade lo siguiente: *"La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública."*

Esta nueva normativa tendrá un claro impacto en la calificación de los despidos que se efectúan a trabajadores que sufren algún tipo de cuadro patológico o médico y, en especial, a los trabajadores que se encuentran cursando una baja por incapacidad temporal (IT) en la empresa.

Así y hasta el momento, los Tribunales venían considerando que el hecho de que se procediese al despido de un trabajador en situación de baja por IT, y que la razón que motivaba la extinción fuese precisamente esa IT, no podía suponer automáticamente que por ello al empleado se le estuviese discriminando en los términos previstos en el artículo 14 de la Constitución Española. Como consecuencial de ello, el despido no podía considerarse nulo al no existir una vulneración de derechos fundamentales, sino que, en términos generales, el despido de un trabajador en esa situación era improcedente.

Solo en aquellos supuestos en los que la IT fuese de larga duración y que la enfermedad supusiese una limitación grave que impidiera la vida profesional en igualdad de condiciones que el resto de los empleados, entonces cabría la posibilidad de asimilar la enfermedad al concepto de discapacidad, y en tal caso se podría hablar de la existencia de una discriminación que llevaba aparejada una nulidad.

El artículo 9 de la Ley 15/2022 establece, expresamente, lo siguiente: *"No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo."*

En este mismo sentido el artículo 26 de la citada norma, establece que serán nulos de pleno derecho los actos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el artículo 2.1, y entre los que está la enfermedad o condición de salud. De esta manera, y a salvo de que los Tribunales se pronuncien sobre esta importante cuestión, lo anterior se encuentra en consonancia con lo preceptuado en los artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, que afirman que el despido deberá declararse nulo si tiene como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la constitución o «en la ley». Existiendo ya esta previsión legal, podemos concluir que el despido de un trabajador de baja por IT que no tenga causa legalmente prevista que justifique la decisión extintiva, puede ser declarado nulo.

Es importante destacar que el artículo 27 indica que la persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos detallados deberá reparar el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Y, por último, el artículo 30 establece que cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

El reconocimiento de la nulidad del despido, como bien es sabido, conlleva el deber de la empresa de readmitir al trabajador y abonarle los salarios de tramitación dejados de percibir desde que tuvo lugar el despido. Y además de lo anterior, en virtud del artículo 27 de la mencionada Ley, reparar el daño que tendrá que asumir el empleador, que se materializará a través de una indemnización por daños morales, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, la concurrencia o

interacción de varias causas de discriminación previstas en la Ley y la gravedad de la lesión producida.

En definitiva, aunque es aconsejable esperar a la aplicación práctica de estas disposiciones por parte de los Tribunales, las empresas deben ser cautas a la hora de tomar decisiones que afecten a estas personas trabajadoras, siendo conocedoras de que el sentido de la norma parece que es tendente a proporcionar una mayor protección a los empleados que sufran una enfermedad y les hayan expedido una baja médica por tal motivo, no solo declarando su despido nulo, sino resarcido además el posible daño causado por haber sido víctima de un supuesto de discriminación.

5. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JUNIO Y EL 15 DE AGOSTO DE 2022.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Industrias Lácteas y sus Derivados.	CC	BOE 17/06/2022
Salas de Fiesta, Baile y Discotecas.	RS	BOE 17/06/2022
Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	BOE 24/06/2022
Ferralla.	RS	BOE 24/06/2022
Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales.	CC	BOE 24/06/2022
Notarios y Personal Empleado.	RS	BOE 24/06/2022
Contratas Ferroviarias.	CC	BOE 28/06/2022
Industrias de Aguas de Bebida Envasadas.	CC	BOE 8/07/2022
Industrias Cárnicas.	CC	BOE 13/07/2022
Jardinería.	CC	BOE 13/07/2022
Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas.	RS	BOE 14/07/2022
Industrias Lácteas y sus Derivados.	RS	BOE 14/07/2022
Industrias Cárnicas.	CE	BOE 16/07/2022
Autoescuelas.	AC	BOE 19/07/2022
Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.	AC	BOE 19/07/2022
Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias.	CC	BOE 25/07/2022
Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio.	CC	BOE 29/07/2022
Harinas Panificables y Sémolas.	RS	BOE 1/08/2022
Construcción.	AC	BOE 5/08/2022
Enseñanza y Formación No Reglada.	AC	BOE 5/08/2022
Industria Fotográfica.	CC	BOE 5/08/2022
Asistencia y Educación Infantil.	RS	BOE 11/08/2022
Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado.	AC	BOE 11/08/2022

Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco.	CC	BOE	11/08/2022
Empresas de publicidad.	RS	BOE	11/08/2022
Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias.	CE	BOE	11/08/2022

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JUNIO Y EL 15 AGOSTO DE 2022.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo		Boletín
A Coruña	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	3/08/2022
	Limpieza de Edificios y Locales.	SE	BOP	3/08/2022
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	5/08/2022
Albacete	Comercio en General.	CC	BOP	15/07/2022
	Campo.	CC	BOP	20/07/2022
Alicante	Industria y Comercio Vinícolas.	RS	BOP	29/06/2022
	Hostelería.	RS	BOP	21/07/2022
	Oficinas y Despachos.	AC	BOP	22/07/2022
	Comercio de Curtidos y Artículos para el Calzado.	CC	BOP	9/08/2022
Almería	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	11/07/2022
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	18/07/2022
Asturias	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOPA	5/08/2022
Badajoz	Comercio del Metal.	CC	DOE	11/08/2022
Balears	Metal.	AC	BOIB	19/07/2022
	Reforma Juvenil y Protección de Menores.	CC	BOIB	21/07/2022
	Centros Especiales de Ocupación y los Centros de Atención Especializada.	AC	BOIB	13/08/2022
Barcelona	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOP	11/07/2022
	Comercio para Subsectores y Empresas Sin Convenio Propio de Cataluña en los ámbitos regulados en el Convenio Colectivo de Minoristas de Alimentación y Establecimientos Polivalentes, Tradicionales y en Régimen de Autoservicio hasta 120m ² , Charcuterías, Mantequerías, Lecherías, Granjas-Lecherías y Legumbres Cocidas.	EX	DOGC	4/08/2022
	Comercio textil.	AC	BOP	5/08/2022
	Chocolates.	RS	BOP	5/08/2022
	Mayoristas de Frutas, Verduras, Hortalizas, Plátanos y Patatas.	RS	BOP	5/08/2022
Bizkaia	Estaciones de Servicio.	PR	BOP	23/06/2022
	Estibadores del Puerto de Bilbao.	RS	BOP	6/07/2022
	Transportes por Carretera y Actividades Auxiliares y Complementarias del Transporte.	CC	BOP	20/07/2022
	Almacenistas de Frutas y Verduras y Almacenistas de Plátanos.	CC	BOP	21/07/2022
	Autoescuelas.	CC	BOP	4/08/2022
Burgos	Derivados del Cemento.	RS	BOP	1/07/2022
Cáceres	Transporte de Mercancías por Carretera.	DOE		16/06/2022
	Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basuras y Limpieza y Conservación de Alcantarillado	DOE		17/06/2022

Cádiz	Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transporte, Despachos, Almacenistas y Operadores Logísticos.	CC	BOP	24/06/2022
Cantabria	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOCA	18/07/2022
	Obradores, Despachos de Confeitería, Pastelería y similares.	CC	BOCA	19/07/2022
Castellón	Hostelería.	CC	BOP	16/06/2022
	Transportes de Mercancías por Carretera y sus Anexos.	CC	BOP	16/06/2022
Castilla La Mancha	Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casino.	CC	DOCM	29/06/2022
Cataluña	Servicios de limpieza en los centros sanitarios del sistema sanitario integral de utilización pública de Cataluña (Siscat).	AC	DOGC	23/06/2022
	Ciclo Integral del Agua.	CC	DOGC	14/07/2022
Ceuta	Limpieza Pública Viaria y Saneamiento.	CC	BOCC	5/08/2022
Ciudad Real	Atención Sociosanitaria a Domicilio.	CC	BOP	12/07/2022
	Pompas Fúnebres.	RS	BOP	10/08/2022
Córdoba	Campo.	RS	BOP	24/06/2022
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	27/06/2022
	Campo.	AC	BOP	14/07/2022
	Industrias Vinícolas, Licoreras y Alcohólicas.	CC	BOP	25/07/2022
	Comercio.	CC	BOP	27/07/2022
	Comercio.	CE	BOP	4/08/2022
Extremadura	Campo.	CC	DOE	29/06/2022
Galicia	Peluquerías de Señoras, Caballeros, Unisex y Salones de Belleza.	CC	DOG	29/06/2022
	Centros Especiales de Empleo.	RS	DOG	8/07/2022
	Centros Especiales de Empleo.	CE	DOG	27/07/2022
Girona	Comercio en General.	AC	BOP	22/06/2022
	Industrias de Pan.	RS	BOP	6/07/2022
Granada	Industrias del Aceite y sus Derivados.	CC	BOP	12/07/2022
	Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patata.	CC	BOP	13/07/2022
	Industrias de la Construcción y Obra Pública.	CE	BOP	15/07/2022
	Comercio en General.	AC	BOP	25/07/2022
	Comercio en General.	RS	BOP	25/07/2022
	Comercio en General.	AC	BOP	26/07/2022
	Madera y Corcho.	CC	BOP	28/07/2022
	Industrias de Alimentación.	RS	BOP	5/08/2022
Guadalajara	Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales.	CC	BOP	1/07/2022
Huelva	Hostelería.	CC	BOP	5/07/2022
	Comercio de Alimentación.	CC	BOP	26/07/2022
Jaén	Comercio en general.	CC	BOP	3/08/2022
La Rioja	Restaurantes, Cafeterías, Cafés-Bares, Salas de Fiesta, Casinos, Pubs y Discotecas.	RS	BOR	21/06/2022
	Residencias Privadas de Personas Mayores.	RS	BOR	7/07/2022
León	Pompas Fúnebres y Empresas Fúnebres.	CC	BOP	22/06/2022
Madrid	Oficinas y despachos.	CC	BOCM	13/08/2022
Málaga	Limpieza de Aviones Aeropuerto de Málaga.	CC	BOP	28/06/2022
	Automoción.	RS	BOP	26/07/2022
	Panadería.	RS	BOP	29/07/2022
	Limpiezas de Edificios y Locales.	CC	BOP	1/08/2022

	Transporte de Pasajeros en Turismos por Arrendamiento con Licencia VTC.	CC	BOP	3/08/2022
Murcia	Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios.	CC	BORM	18/06/2022
	Empresas adjudicatarias de los servicios de Prevención Selvícola, defensa del medio natural y participaciones en planes de emergencia.	CC	BORM	18/06/2022
	Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate.	CC	BORM	18/06/2022
Navarra	Acción e Intervención Social.	CE	BON	5/07/2022
	Agropecuario.	RS	BON	5/07/2022
	Ikastolas.	AC	BON	5/07/2022
	Madera y Corcho.	RS	BON	5/07/2022
	Centros de Atención a Personas con Discapacidad de Gestión Privada Concertados.	RS	BON	2/08/2022
	Ikastolas.	RS	BON	2/08/2022
	Industria Textil.	CE	BON	9/08/2022
País Vasco	Empresas Concesionarias de Limpieza y las/los trabajadores que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco.	AC	BOPV	11/07/2022
Palencia	Derivados del Cemento.	CE	BOP	20/06/2022
	Comercio de Ganadería.	RS	BOP	22/06/2022
Pontevedra	Derivados del Cemento.	CA	BOP	4/07/2022
	Derivados del Cemento.	RS	BOP	4/07/2022
Santa Cruz de Tenerife	Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP), Gas Butano y Propano.	CC	BOP	12/08/2022
Sevilla	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	1/08/2022
	Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios.	RS	BOP	4/08/2022
	Transportes de mercancías por carretera.	CC	BOP	13/08/2022
Tarragona	Elaboración y Venta de Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería.	CC	BOP	22/06/2022
	Comercio para Subsectores y Empresas Sin Convenio Propio de Cataluña en los ámbitos regulados en el Convenio Colectivo de Comercio Minorista de Productos de Alimentación, Ultramarinos y Víveres.	EX	DOGC	4/08/2022
Toledo	Transporte de Mercancías.	RS	BOP	29/06/2022
	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP	25/07/2022
	Industrias de la Madera.	CC	BOP	8/08/2022
Valencia	Industria la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.	AC	BOP	17/06/2022
	Sector Portuario del Puerto de Valencia.	AC	BOP	17/06/2022
Valladolid	Panadería.	RS	BOP	30/06/2022
Zamora	Comercio Metal.	AC	BOP	17/06/2022
	Fabricación y Venta de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería.	CC	BOP	1/08/2022
Zaragoza	Comercio Textil.	CC	BOP	18/07/2022

AC: Acuerdo

CA: Calendario laboral

CC: Convenio Colectivo

CE: Corrección errores

DE: Denuncia

ED: Edicto

EX: Extensión

IM: Impugnación

LA: Laudo

NU: Nulidad

PA: Pacto

PR: Prórroga

RS: Revisión salarial

SE: Sentencia