

A photograph of a modern office interior. In the foreground, a man in a blue suit is talking on a mobile phone while walking on a glass-enclosed staircase. In the background, other people are visible on the same staircase, and large windows offer a view of a parking lot with several cars.

ACTUALIDAD LABORAL

SUMARIO

1. FLEXIBILIZACIÓN DE LA JUBILACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
2. JUBILACIÓN DEMORADA: NUEVA REGULACIÓN
3. CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”
4. FIJACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO
5. NOVEDADES EN MATERIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL
6. CONVENIOS COLECTIVOS

1. FLEXIBILIZACIÓN DE LA JUBILACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El pasado 17 de mayo se publicó en el B.O.E. el Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%.

Esta nueva norma que ha entrado en vigor con efectos del día 1 de junio de este año permitirá que los trabajadores con una discapacidad igual o superior al 45% puedan acceder a la pensión de jubilación, debiendo acreditar un período mínimo de cotización de 5 años (antes 15 años), siempre que están afectados a alguna de las patologías generadoras de discapacidad enumeradas reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá acreditar, mediante informe médico, que ha estado afectada, durante al menos cinco años, por alguna de las patologías relacionadas, así como la fecha de inicio o manifestación de la misma.

Además, se entiende que concurre dicho grado de discapacidad cuando se acrediten, conjuntamente, estas condiciones:

- Que de la suma de los porcentajes de discapacidad alcanzados en las diferentes dolencias que figuren en el certificado, así como del porcentaje correspondiente a los baremos complementarios, de ser el caso, resulte un porcentaje de discapacidad total igual o superior al 45%.
- Que al menos una de las dolencias reflejadas en el certificado de discapacidad sea una de las relacionadas en el anexo y que el porcentaje de discapacidad alcanzado por esta o estas patologías generadoras de discapacidad relacionadas en el citado anexo suponga al menos el 33% del total del grado de discapacidad acreditado.

Además, se prevé que por orden ministerial se apruebe el procedimiento de inclusión de nuevas patologías generadoras de discapacidad.

Las discapacidades que, actualmente, pueden dar lugar a la mencionada reducción son las siguientes:

- a) Discapacidad intelectual.
- b) Parálisis cerebral.
- c) Anomalías genéticas:
 1. Síndrome de Down.
 2. Síndrome de Prader Willi.
 3. Síndrome X frágil.
 4. Osteogénesis imperfecta.
 5. Acondroplasia.
 6. Fibrosis Quística.
 7. Enfermedad de Wilson.
- d) Trastornos del espectro autista.
- e) Anomalías congénitas secundarias a Talidomida.
- f) Secuelas de polio o síndrome postpolio.
- g) Daño cerebral (adquirido):
 1. Traumatismo craneoencefálico.
 2. Secuelas de tumores del SNC, infecciones o intoxicaciones.
- h) Enfermedad mental:
 1. Esquizofrenia.
 2. Trastorno bipolar.
- i) Enfermedad neurológica:
 1. Esclerosis lateral Amiotrófica.
 2. Esclerosis múltiple.
 3. Leucodistrofias.
 4. Síndrome de Tourette.
 5. Lesión medular traumática.

2. JUBILACIÓN DEMORADA: NUEVA REGULACIÓN

La publicación en el B.O.E. del pasado 17 de mayo del Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del TR de la Ley General de la Seguridad Social, introduce modificaciones en la jubilación demorada.

Concepto de jubilación demorada

La jubilación voluntaria demorada es la posibilidad reconocida a las personas trabajadoras (por cuenta propia o ajena) de que, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación prolonguen su vida laboral, por lo que podrán acceder a una serie de beneficios en su futura pensión de jubilación.

¿Qué ventajas ofrece a los trabajadores la jubilación demorada más allá de la edad ordinaria?

Desde el 1 de enero de 2022, la persona que retrasa voluntariamente el momento de la jubilación percibe un complemento económico en la pensión cuando decide jubilarse a elegir entre estas dos opciones:

1. Un porcentaje adicional del 4% por cada año completo cotizado después de cumplir la edad ordinaria, lo que supondrá un aumento de la cuantía de la pensión.
2. Una cantidad a tanto alzado por año cotizado, que va a depender de los años que se haya cotizado cuando se llega a la edad de jubilación, y que va desde los 5.000 a los 12.000 euros aproximadamente. Se recibe en el momento de la jubilación.

Desde el 18 de mayo de 2023, con la entrada en vigor del Real Decreto 371/2023, también será posible optar por una fórmula mixta que combina las dos anteriores.

¿Cómo se perciben?

En la opción 1 el porcentaje adicional se recibirá cuando el individuo se jubile, aplicando el incremento porcentual correspondiente a la pensión que reciba cada mes durante el resto de su vida.

Un ejemplo: Una persona que a los 66 años ha alcanzado la edad ordinaria de jubilación debido a los años cotizados y decide trabajar hasta los 69 mediante el mecanismo de la jubilación demorada, es decir, tres años adicionales en total. Si su pensión inicial en caso de jubilarse a los 66 años hubiera sido de 1.500 euros al mes (100% de su base reguladora), esa persona percibiría una pensión inicial de 1.680 euros al mes por alargar 3 años su actividad. Esos 180 euros más en su pensión inicial corresponden al incremento del 12% calculado sobre su base reguladora (4% por año que ha demorado su jubilación).

En la opción 2 se puede optar por recibir un pago único en el momento que se accede a la jubilación. La cuantía de este cheque varía en función de los años de cotización acreditados en la fecha en que se cumplió la edad de jubilación ordinaria:

Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses se aplicará la siguiente fórmula:

Pago único = 800 (Pensión inicial anual/500)^{1/1.65}

Ejemplo: en este supuesto y para una pensión inicial de 950 euros al mes (13.300 al año), el importe sería de 5.843,25 euros por cada año que retrase su jubilación.

Si ha cotizado, al menos, 44 años y 6 meses la cifra anterior se aumenta un 10%:

Pago único = 880 (Pensión inicial anual/500)^{1/1.65}

En este supuesto y para una pensión inicial también de 950 euros al mes, el importe del cheque sería de 6.427,58 euros por cada año que retrase su jubilación.

En la opción 3: Si se acredita un periodo de dos a diez años completos cotizados entre la fecha ordinaria y la fecha efectiva de jubilación, el complemento consistirá en la suma de:

1. Un porcentaje adicional del 4% por cada año de la mitad de ese período, tomando el número entero inferior.
2. Una cantidad a tanto alzado por el resto del periodo considerado

Si se acredita un periodo de once o más años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de:

1. Una cantidad a tanto alzado por cinco años de ese período.
2. Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada uno de los años restantes.

¿Hay algún beneficio para las empresas?

Las empresas en las que desarrollen su actividad los trabajadores que opten por alargar su vida laboral estarán exentas de las cotizaciones por contingencias comunes de los trabajadores que retrasen la jubilación, salvo por incapacidad temporal. Además, tendrán una reducción del 75% de la cotización durante la situación de incapacidad temporal de los trabajadores que hayan cumplido 62 años.

3. CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

El Real Decreto el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” se publicó en el B.O.E. del pasado 18 de mayo.

Ha introducido las siguientes novedades en esta materia:

Requisitos generales para la solicitud del distintivo

Se establecen dos grupos de entidades o empresas candidatas, en función de la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con requisitos comunes y específicos para cada grupo. Entre los requisitos comunes se incluye la obligación de disponer de un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de un registro retributivo, además de presentar una declaración de apoyo firmada por la mayoría de la RLT cuando exista o, en su defecto, por la mayoría de la plantilla.

Además, se incluyen los siguientes requisitos específicos:

Respecto a las empresas que tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad:

- Tener vigente y registrado un plan de igualdad, que incluya una auditoría retributiva;
- Haber realizado un informe de seguimiento del plan durante un periodo mínimo de 2 años;
- Las sociedades que no puedan formular una cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y que cuenten con consejo de administración, deben acreditar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en él, de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Las entidades que no tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad deben disponer de medidas de igualdad depositadas en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad o, en su caso, contar con un plan de igualdad voluntario. Además, las medidas deben haberse implantado durante un periodo mínimo de dos años.

En relación con el procedimiento para la concesión y prórroga del distintivo:

- Las solicitudes se deben dirigir al Ministerio de Igualdad por medios electrónicos, en la forma que se establezca en la convocatoria.
- La concesión del distintivo tiene una vigencia de 5 años y se modifican los criterios para la concesión de la prórroga.
- La empresa debe presentar un informe de seguimiento intermedio que refleje las actuaciones implantadas antes del último día hábil del mes de marzo, una vez transcurridos 2 años naturales desde la publicación de su concesión en el BOE o desde la concesión de la prórroga del distintivo.
- El control sobre el mantenimiento de los requisitos que justifican la concesión del distintivo se atribuye al Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres.

En relación con los criterios de valoración para la concesión del distintivo de igualdad, la Comisión evaluadora va a tomar en consideración la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad, su carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva, la implantación, seguimiento y evaluación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, la desagregación por sexo de los datos y la evolución y grado de implantación de las medidas de igualdad y de la situación de las mujeres y los hombres en la plantilla.

4. FIJACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), ha resuelto un recurso de casación de doctrina, estableciendo que no determinar, de manera clara y concreta, la duración del periodo de prueba en un contrato de trabajo vulnera los derechos de los trabajadores, haciendo que el mismo carezca de validez y, por tanto, la extinción del contrato de trabajo por la no superación de este constituye un despido improcedente.

En el caso analizado, la trabajadora demandante inició su relación con la empresa mediante un contrato temporal de un año de duración, estableciendo un periodo de prueba que para su regulación se remite al convenio colectivo aplicable al utilizar la expresión "según convenio". Meses después, la empresa extingue el

contrato alegando la no superación del periodo de prueba. Disconforme con la decisión de la empresa, el trabajador interpone demanda de despido.

En los Fundamentos de Derecho de la sentencia se menciona la doctrina del propio TS, indicando que el período de prueba debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ha de concertarse por escrito, siendo un requisito formal imprescindible.
2. Debe consignarse su duración porque el periodo de prueba tiene unos límites de duración que han de respetarse, que son los establecidos en los convenios colectivos, y, en su defecto, en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores (ET) .
3. La fijación por escrito de su duración exacta es un derecho del trabajador, ya que, durante el mismo, ambas partes están facultadas para desistir del contrato, sin derecho a indemnización alguna, consecuencia particularmente grave para el trabajador.
4. La mención contractual al periodo de prueba previsto en el convenio colectivo no cumple esas exigencias cuando ni el convenio ni el ET establecen la duración concreta del periodo de prueba, limitándose a fijar su duración máxima.

5. NOVEDADES EN MATERIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL

El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, modificó los artículos 170 y 174 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS). A continuación, detallamos las novedades principales de las modificaciones normativas que entraron en vigor el pasado 17 de mayo de 2023.

Cambios en los procedimientos

Se suprimen los Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI) y Ce comisiones de Evaluación de Incapacidades (CEI) en actuaciones de procesos de Incapacidad Temporal (IT) de más de 365 y menos de 545 días. Se traslada la competencia a la Inspección Médica del INSS para emitir:

- Alta médica por curación/mejoría.
- Alta médica por incomparecencia injustificada a reconocimiento médico del INSS.
- Alta médica con propuesta de incapacidad permanente.
- Emisión de bajas médicas por misma/similar patología en los 180 días posteriores a la citada alta médica.
- Valoración de la discrepancia del SPS por disconformidad presentada por trabajador frente a alta médica por curación/mejoría o incomparecencia injustificada a reconocimientos médicos del INSS.

Las empresas recibirán la comunicación de la misma forma que se están recibiendo actualmente, es decir, a través de SILTRA, o buzón correspondiente –para el caso de Autorizados RED-.

La falta de alta médica, una vez agotado el plazo de 365 días, supondrá que el trabajador se encuentra en situación de prórroga. Por lo tanto, una vez agotado el plazo de 365 días, si la empresa no ha recibido ninguna comunicación de alta médica, deberá entender que la situación de IT del trabajador se ha prorrogado.

Colaboración obligatoria en el pago delegado

Por lo que respecta a la colaboración obligatoria en el pago de la prestación de IT (pago delegado), se mantendrá:

- Hasta la notificación del alta médica por curación/mejoría/incomparecencia injustificada a reconocimientos médicos.
- Hasta el último día del mes en el que se haya expedido el alta médica con propuesta de IP.
- Hasta el transcurso del plazo máximo de 545 días de IT.
- Hasta los efectos de la resolución de disconformidad frente al alta médica.

En los supuestos de alta médica por curación/mejoría/incomparecencia injustificada a reconocimientos médicos, las empresas recibirán dos comunicaciones. Una primera comunicación informando de la emisión del alta médica en la que se indicará que será efectiva en el momento que el trabajador reciba la resolución, manteniéndose la colaboración en el pago de la prestación hasta dicha fecha. Y, una segunda comunicación informando de la fecha de efectos del alta médica.

Colaboración voluntaria en el pago delegado

Por lo que respecta a la colaboración voluntaria en el pago de la prestación de IT (empresas colaboradoras por contingencias profesionales), se mantendrá:

- Hasta el alta médica efectiva por curación/mejoría/incomparecencia injustificada a reconocimientos médicos,
- Hasta la resolución por la que se extinga el derecho al subsidio, incluida, en su caso, la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal.
- Hasta los efectos de la resolución de disconformidad frente al alta médica.

Órganos competentes

Será competencia de la Inspección Médica del INSS la emisión de bajas médicas por misma/similar patología en los 180 días posteriores a resolución denegatoria de Incapacidad Permanente en procesos de menos de 545 días.

Se mantiene la competencia de los órganos colegiados de equipos de valoración de incapacidades (EVI) y de comisiones de evaluación de incapacidades (CEI) para valorar las bajas médicas por misma/similar patología en los 180 días posteriores a resolución denegatoria de IP, en procesos de más de 545 días, a los efectos de iniciar un nuevo proceso por una sola vez.

Se extiende la prolongación de efectos económicos hasta la notificación al interesado de la resolución en la que se califique la Incapacidad Permanente.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ABRIL Y EL 15 DE MAYO DE 2023

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Elaboración de Productos del Mar con Procesos de Congelación y Refrigeración.	CC	BOE	19/04/2023
Hostelería.	CE	BOE	1/05/2023
Industrias Cárnicas.	CE	BOE	4/05/2023
Estaciones de Servicio.	RS	BOE	12/05/2023
Mataderos de Aves y Conejos.	CE	BOE	12/05/2023

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ABRIL Y EL 15 MAYO DE 2023

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Bolefin	
A Coruña	Agencias Marítimas y Aduaneras, Empresas Estibadoras Portuarias y Comisionistas de Tránsito.	CC	BOP	24/04/2023
	Comercio de Alimentación.	RS	BOP	26/04/2023
	Empresas Concesionarias de Servicios Municipales de Aparcamiento de Estacionamiento Regulado en Superficie y/o Retirada de Vehículos de la Vía Pública.	CC	BOP	4/05/2023
	Carpintería y Ebanistería.	RS	BOP	5/05/2023
	Empresas Concesionarias de Servicios Municipales de Aparcamiento de Estacionamiento Regulado en Superficie y/o Retirada de Vehículos de la Vía Pública.	CE	BOP	5/05/2023
Álava	Industria y Comercio del Vino.	CC	BOTHA	21/04/2023
	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOTHA	24/04/2023
	Industria Siderometalúrgica.	AC	BOTHA	26/04/2023
	Servicio Ayuda a Domicilio.	CC	BOTHA	3/05/2023
	Intervención Social.	CC	BOTHA	10/05/2023
	Construcción y Obras Públicas.	CE	BOTHA	12/05/2023
	Industria de la Madera.	AC	BOTHA	12/05/2023
Albacete	Industrias de Extracción a Cielo Abierto y Molturación de Tierra Blanca.	CC	BOP	10/05/2023
Alicante	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	19/04/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	8/05/2023
	Salas de Bingo.	AC	BOP	8/05/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	8/05/2023
	Transporte de mercancías por carretera.	CE	BOP	8/05/2023
	Fabricantes de Muñecas, Auxiliares y Afines.	RS	BOP	10/05/2023
	Comercio de Minoristas, Mayoristas y Exportadores de Calzado, Marroquinería, Artículos de Piel y de Viaje.	CC	BOP	11/05/2023
Manipulación y exportación de frutos secos.	RS	BOP	11/05/2023	
Almería	Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores.	RS	BOP	20/04/2023
Asturias	Carpintería, Ebanistería y Varios.	CC	BOPA	17/04/2023
	Panadería.	AC	BOPA	19/04/2023
	Comercio en General.	CC	BOPA	2/05/2023
Ávila	Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología.	CC	BOP	24/04/2023
	Transporte de Viajeros por Carretera y Servicios Urbanos de Transportes.	RS	BOP	12/05/2023
Baleares	Hostelería.	CC	BOIB	22/04/2023
Barcelona	Exhibición Cinematográfica.	RS	BOP	10/05/2023
	Comercio Textil.	CE	BOP	12/05/2023
	Industria de Panadería.	RS	BOP	15/05/2023
Bizkaia	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	11/05/2023
	Industria Siderometalúrgica.	CE	BOP	12/05/2023
Burgos	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	17/04/2023
Cáceres	Comercio en General.	RS	DOE	8/05/2023
Cádiz	Oficinas y despachos.	RS	BOP	20/04/2023
	Piel y marroquinería.	CE	BOP	9/05/2023
	Agencias Marítimas.	CE	BOP	11/05/2023

Cantabria	Agropecuario.	CE	BOCA	18/04/2023
	Comercio Textil.	AC	BOCA	20/04/2023
	Comercio Textil.	AC	BOCA	2/05/2023
Castilla y León	Fincas Urbanas.	AC	BOCL	24/04/2023
	Fincas Urbanas.	RS	BOCL	10/05/2023
Cataluña	Atención a la gente mayor (GERCAT).	RS	DOGC	18/04/2023
	Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental, Concertados con el Servicio Catalán de la Salud.	AC	DOGC	18/04/2023
	Escuelas de Educación Especial.	CE	DOGC	21/04/2023
	Escuelas de Educación Especial.	RS	DOGC	28/04/2023
	Supermercados y Autoservicios de Alimentación.	CE	DOGC	11/05/2023
Ceuta	Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias.	CC	BOCC	9/05/2023
Ciudad Real	Comercio Textil.	CC	BOP	24/04/2023
	Panadería.	CC	BOP	8/05/2023
Comunitat Valenciana	Recolección de Cítricos.	CC	DOGV	17/04/2023
	Comercio de Actividades Diversas.	RS	DOGV	19/04/2023
	Gestión de 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.	CC	DOGV	28/04/2023
Córdoba	Industrias Panificadoras.	CC	BOP	2/05/2023
Cuenca	Agropecuario.	AC	BOP	19/04/2023
	Industrias Expendedoras y de Fabricación de Pan.	RS	BOP	8/05/2023
Galicia	Grúas Móviles Autopropulsadas.	RS	DOG	17/04/2023
	Personal investigador y del personal de apoyo a la investigación de la Universidad de Santiago de Compostela	AC	DOG	19/04/2023
Gipuzkoa	Empresas Transitarias.	CC	BOP	5/05/2023
Girona	Comercio en General.	AC	BOP	20/04/2023
Granada	Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patata.	CA	BOP	15/05/2023
	Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patata.	RS	BOP	15/05/2023
Huelva	Lavanderías Industriales.	CC	BOP	2/05/2023
La Rioja	Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings.	RS	BOR	21/04/2023
	Hoteles y alojamientos turísticos.	RS	BOR	8/05/2023
Las Palmas	Limpieza de edificios y locales.	RS	BOP	17/04/2023
León	Comercio de alimentación.	CC	BOP	15/05/2023
	Comercio textil y de la piel.	CC	BOP	15/05/2023
Málaga	Automoción.	CC	BOP	4/05/2023
	Limpieza de Edificios y Locales.	AC	BOP	10/05/2023
Madrid	Transitarios.	CE	BOCM	17/04/2023
	Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales.	CC	BOCM	17/04/2023
	Hospedaje.	CC	BOCM	25/04/2023
	Actores y Actrices.	RS	BOCM	28/04/2023
Murcia	Oficinas y despachos.	RS	BORM	10/05/2023

Navarra	Peluquerías.	RS	BOP	25/04/2023
	Acción e Intervención Social.	RS	BOP	27/04/2023
	Centros de Atención a Personas con Discapacidad de Gestión Privada Concertados con el Gobierno de Navarra.	RS	BOP	27/04/2023
	Panaderías.	RS	BOP	27/04/2023
	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	2/05/2023
Palencia	Transporte de Viajeros por Carretera.	AC	BOP	19/04/2023
Pontevedra	Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines.	CC	BOP	18/04/2023
	Comercio del Metal.	CC	BOP	21/04/2023
	Carpintería de Ribera.	CC	BOP	28/04/2023
Santa Cruz	Comercio de Bazares.	RS	BOP	21/04/2023
Tenerife	Comercio de Textil, Calzado y Piel.	RS	BOP	21/04/2023
	Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.	RS	BOP	1/05/2023
Segovia	Transportes Urbanos de Personas por Carretera.	CC	BOP	10/05/2023
	Clínicas y Consultas de Odontología.	CC	BOP	15/05/2023
Sevilla	Empresas Dedicadas a la Manipulación, Envasado, Comercialización al por Mayor de Agrios, Demás Frutas, Hortalizas y sus Derivados Industriales.	RS	BOP	11/05/2023
Soria	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	3/05/2023
	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	10/05/2023
Tarragona	Comercio de Materiales de la Construcción.	RS	BOP	17/04/2023
	Transportes de Viajeros.	AC	BOP	19/04/2023
	Construcción.	RS	BOP	2/05/2023
Valencia	Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales.	RS	BOP	19/04/2023
	Comercio de Ultramarinos y Similares.	RS	BOP	19/04/2023
	Industrias de Derivados de los Agrios.	CC	BOP	19/04/2023
	Hostelería.	AC	BOP	12/05/2023
Valladolid	Industria y el Comercio de la Vid.	RS	BOP	26/04/2023
	Peluquerías, Salones de Belleza, Gimnasios y Similares.	RS	BOP	26/04/2023
Zaragoza	Lavanderías Industriales.	CC	BOP	25/04/2023
	Agropecuario.	CC	BOP	6/05/2023

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