

SUMARIO

- 1. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2022.**
- 2. ABSORCIÓN DE PLUSES PARA COMPENSAR LOS INCREMENTOS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.**
- 3. COMPLEMENTO EN LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR AISLAMIENTO Y CONTAGIO POR COVID-19.**
- 4. PRÓRROGA DE LOS ERTE COVID-19 Y OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.**
- 5. DESPIDO OBJETIVO: ABONO DE LA INDEMNIZACIÓN POR TRANSFERENCIA.**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2022.

El pasado 23 de febrero ha sido publicado en el BOE el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2022.

Las nuevas cuantías representan un incremento del 3,63% respecto al salario mínimo interprofesional fijado para el año 2021.

El artículo 1 del Real Decreto establece que la cuantía del SMI para este año 2022 será de 33,33 euros/día o 1.000,00 euros/mes, según que el salario se fija por días o por meses. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir, en el caso del salario diario, la parte proporcional de domingos y festivos. Si la jornada contratada es inferior, el salario se percibirá a prorrata.

Esta revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al SMI los complementos

salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 14.000,00 euros.

En cuanto a los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días percibirán, junto con el importe de la SMI, la parte proporcional de la retribución de domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a las que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondiente al salario de treinta días para cada una, sin que en ningún caso la cuantía del SMI pueda ser inferior a 47,36 euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a las que se refiere dicho artículo, estos trabajadores percibirán, junto con el importe del SMI, la parte proporcional del mismo que corresponda a las vacaciones legales mínimas, en el supuesto que no exista coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En el resto de los casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

Los empleados domésticos, de acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para determinar el salario mínimo de los empleados domésticos que trabajan por horas, en régimen externo, lo que se fija para los trabajadores eventuales y temporales, y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de los empleados domésticos será de 7,82 euros por hora efectivamente trabajada.

En las cuantías del salario mínimo por día o por horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, y el salario en especie no podrá, en ningún caso, dar pie a una reducción de la cuantía íntegra en dinero.

Siempre que exista una habilitación legal expresa y, dado el carácter excepcional del incremento establecido por este real decreto, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación:

- a) A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.
- b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

Este incremento del Salario Mínimo tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022.

2. ABSORCIÓN DE PLUSES PARA COMPENSAR LOS INCREMENTOS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.

En relación con el incremento de la cuantía del SMI detallada en el punto anterior, comentamos la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 74/2022, de 26 de enero, en la que se ha avalado la decisión del TSJ de Cataluña que interpretando el RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2019 y su posible compensación y absorción con los pluses del convenio colectivo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña.

En la sentencia recurrida en casación, el TSJ consideró que la base de cálculo, a la que hay que añadir la cantidad necesaria para llegar al nuevo SMI establecido en ese momento, debe estar conformada por el salario específico de este nivel y por lo que resulte de los trienios cumplidos por el trabajador. Dicha cantidad será complementada con el importe necesario hasta alcanzar el correspondiente SMI general de 2019. Es decir, consideró válida la práctica empresarial de absorber los complementos salariales de antigüedad para amortiguar la subida del salario mínimo interprofesional.

El Alto Tribunal ha desestimado los recursos de casación interpuestos contra dicha sentencia por parte de CCOO y UGT, confirmando la sentencia recurrida. Señala en su sentencia que *"de estimarse la tesis de los recurrentes, la revisión del SMI tendría un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos, cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI, que se convertiría, de este modo, en salario base, o salario fijo por unidad de tiempo para todos los trabajadores, cuyos salarios base convenio o pactados contractualmente fueran inferiores al SMI de cada año, lo cual modificaría radicalmente su naturaleza jurídica y, adicionalmente, vulneraría el papel de la negociación colectiva como espacio natural para la fijación de los salarios..."*

3. COMPLEMENTO EN LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD POR AISLAMIENTO Y CONTAGIO POR COVID.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN), en su sentencia 3/2022, de 12 de enero, ha considerado que los periodos de aislamiento y contagio por COVID-19, cuando la enfermedad no hubiera tenido como causa exclusiva la realización del trabajo, se consideran exclusivamente como situación asimilada a AT a efectos de liquidar la prestación del sistema de Seguridad Social.

Los sindicatos UGT y CCOO presentaron demanda de conflicto colectivo con el objetivo de conseguir que se declarase el derecho de los trabajadores en situación de incapacidad laboral derivada de COVID-19 a percibir el complemento de la prestación de accidente laboral abonada por la Seguridad Social, aplicando el complemento en el convenio colectivo hasta alcanzar el 100% del salario de los trabajadores.

En los supuestos de aislamiento y contagio debidos al virus COVID 19, el INSS abono a los trabajadores declarados en situación de incapacidad temporal la prestación por accidente de trabajo, que se complementó por la empresa, no con las cantidades previstas en Convenio para el accidente de trabajo, sino con las cantidades previstas para enfermedad común.

El artículo 5 del Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptaban determinadas

medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud considera de forma excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19; que fue posteriormente modificada por la Disposición Final Primera del Real Decreto-ley 13/2020 mediante la cual se dispuso que se considerarían con carácter excepcional, como situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo.

La AN ratifica lo que ya estableció en su sentencia su sentencia 106/21, de 13 de mayo de 2021, en cuanto a que se trata de una medida legislativa excepcional, que, como tal, impone una interpretación estricta que lleva a entender que los periodos de aislamiento y contagio por COVID-19, cuando la enfermedad no hubiera tenido como causa exclusiva la realización del trabajo, se considera exclusivamente como situación asimilada a AT a efectos de lucrar la prestación del sistema de Seguridad Social.

Por ello, se desestima la demanda presentada, ratificando la existencia de un complemento de las prestaciones abonadas por el INSS con cargo al empresario, cuando exista la contingencia de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, contingencia que no tiene lugar en los supuestos de contagio o aislamiento con causa en la COVID-19, salvo que esta enfermedad hubiera tenido como causa la actividad laboral.

4. PRÓRROGA DE LOS ERTE COVID Y OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

El Real Decreto-Ley 2/2022, de 22 de febrero, publicado en el BOE de 23 de febrero y entrada en vigor al día siguiente, adopta de medidas urgentes para la protección de trabajadores autónomos, y la transición hacia mecanismos estructurales de defensa del empleo.

Se han aprobado las siguientes medidas:

MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Los autónomos que vinieran percibiendo la prestación por cese de actividad a fecha 28 de febrero de 2022 o alguna de las prestaciones previstas en el art.10 y 11 del RD Ley 18/2021, tendrán derecho a una exención en las cotizaciones y por formación profesional con las siguientes cuantías:

PERÍODO	EXENCIÓN
MARZO	90%
ABRIL	75%
MAYO	50%
JUNIO	25%

Se exige que el autónomo se mantenga en alta hasta el 30 de junio de 2022, y se establece expresamente que dicha exención es incompatible con la percepción de la prestación por ceses de actividad en cualquiera de sus modalidades.

A partir del 1 de marzo de 2022, los trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender todas sus actividades como consecuencia de una resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención en la propagación del virus COVID-19, o mantengan por los mismos motivos la suspensión de su actividad iniciada con anterioridad a la fecha indicada, tendrán derecho a una prestación económica por cese de actividad de naturaleza extraordinaria, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliado y en alta al RETA.
- Estar al corriente de pago de las cuotas de Seguridad Social.

La cuantía de la prestación será del 70% de la base mínima de cotización. No obstante, cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta prestación extraordinaria por cese de actividad, la cuantía de cada una de las prestaciones será del 40%.

La duración de la prestación será hasta que finalice la restricción, con un máximo de 4 meses y no pudiendo superarse el día 30 de junio de 2022. Durante el tiempo que permanezca suspendida la actividad, el trabajador autónomo quedará exonerado de la obligación de cotizar.

La percepción de esta prestación será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, salvo que los ingresos del trabajo por cuenta ajena sean inferiores a 1,25 veces el importe del SMI.

PRÓRROGA DE LOS ERTES

Los ERTES vigentes a la entrada en vigor del presente RDL, se prorrogan automáticamente hasta el 31 de marzo de 2022 con los porcentajes de exención siguientes:

PLANTILLA	CON FORMACIÓN	SIN FORMACIÓN
10 o más trabajadores	60%	20%
Menos de 10 trabajadores	60%	30%

Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que tengan autorizados ERTES de Fuerza Mayor por impedimentos en la actividad podrán aplicar un porcentaje de exención del 90%.

Se entenderá que constituyen situaciones de fuerza mayor, aquellas acreditadas en virtud de las resoluciones de los expedientes de regulación temporal de empleo autorizados por la causa prevista en la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre sin que sea necesaria la tramitación de un nuevo expediente a estos efectos, siendo de aplicación a estos expedientes, a partir del 1 de marzo y hasta el 30 de junio de 2022 para las personas trabajadoras afectadas por la erupción volcánica en la zona de Cumbre Vieja.

Cabe destacar que las exoneraciones se aplicarán sobre la aportación empresarial y respecto a los trabajadores que tengan sus actividades suspendidas y por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR ERTES DE FUERZA MAYOR

Se mantienen las siguientes condiciones:

- La prestación será del 70% durante la vigencia de la medida.
- El acceso a esta prestación no supone consumo de cotizaciones previas.
- Los afectados tienen derecho a la prestación por desempleo, aunque carezcan de período de ocupación cotizada mínima para ello.

PLAN MECUIDA

El plan MECUIDA se prorroga hasta 30 de junio de 2022, que permite al trabajador solicitar una reducción de jornada del 100% con la correspondiente reducción del salario.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS O PERSONAS SUJETAS A GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIDA POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

Las personas que hubieran visto extinguida la reducción de jornada antes del 1 de enero de 2022, por haber cumplido el hijo 18 años, se podrá volver a solicitar, pudiendo mantener la reducción de jornada, hasta que el hijo cumpla 23 años.

5. DESPIDO OBJETIVO: ABONO DE LA INDEMNIZACIÓN POR TRANSFERENCIA

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia del 12 de enero de 2022, ha resuelto la cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina que se centra en determinar si la empresa ha puesto a disposición del trabajador la indemnización por extinción del contrato de trabajo por causas objetivas en tiempo oportuno.

La empresa comunicó a la persona trabajadora la extinción del contrato por causas objetivas, de tipo económico y productivo, realizando una transferencia bancaria a su favor el mismo día, 29 de abril de 2016, en concepto indemnización por extinción contractual, que llegó a la actora el día 3 de mayo de 2016.

La trabajadora presentó demanda por despido y reclamación de cantidad siendo declarado el despido improcedente por no puesta a disposición de la indemnización simultáneamente a la extinción.

La Sala señala, en relación con el artículo 53.1.b) del ET, que el criterio general que ya ha reiterado en abundantes ocasiones es que el abono de la indemnización por esta causa de despido debe ser simultáneo a la comunicación de la extinción. No obstante, este criterio ha sido modulado por circunstancias especiales llegando a otras conclusiones. El TS viene afirmando que la transferencia bancaria es un instrumento adecuado para hacer efectiva la puesta a disposición de la

indemnización. Así, cuando se realiza el mismo día de la entrega de la carta extintiva, debe entenderse cumplido el requisito de la simultaneidad exigido por la norma, incluso aunque la transferencia no se abone en la cuenta del trabajador ese mismo día, sino el siguiente.

En aplicación de esta doctrina en el caso analizado, concluye que se ha cumplido la puesta a disposición de la indemnización puesto que la transferencia bancaria se hizo en el momento de la extinción del contrato por causas objetivas. La extinción del contrato tuvo lugar un viernes y fue recibida por la trabajadora un martes, siendo días festivos el domingo y el lunes. Atendiendo a estas circunstancias, se justifica que no es posible aplicar el rigor interpretativo al que acude la sentencia recurrida, por lo que se declara la procedencia del despido.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO Y EL 15 DE FEBRERO DE 2022.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Radiodifusión comercial sonora.	CC	BOE 28/01/2022
Industria Textil y de la Confección.	CE	BOE 3/02/2022
Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.	CE	BOE 10/02/2022

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO Y EL 15 FEBRERO DE 2022.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Industrias de Rematantes y Aserradores de Madera.	CA	BOP 11/02/2022
	Industrias de Rematantes y Aserradores de Madera.	RS	BOP 11/02/2022
Albacete	Oficinas y despachos.	CC	BOP 24/01/2022
	Derivados del cemento.	CA	BOP 26/01/2022
	Industrias de Ebanistería, Carpintería y del Mueble.	CC	BOP 7/02/2022
	Talleres de Reparación de Vehículos.	CC	BOP 9/02/2022
Alicante	Almacenistas de Materiales de Construcción y Saneamiento.	CA	BOP 21/01/2022
	Comercio textil.	RS	BOP 21/01/2022
	Relleno y aderezo de aceitunas.	CE	BOP 21/01/2022
	Industrias de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.	RS	BOP 26/01/2022
	Establecimientos de hospitalización.	RS	BOP 27/01/2022
Andalucía	Enseñanza concertada.	AC	BOJA 25/01/2022
Asturias	Derivados del cemento.	CA	BOPA 19/01/2022

	Compraventa y/o Reparación del Automóvil, Reparación y Venta de Motocicletas.	CC	BOPA	24/01/2022
	Comercio en general.	CC	BOPA	4/02/2022
	Derivados del cemento.	RS	BOPA	4/02/2022
Ávila	Faenas agrícolas y ganaderas.	CC	BOP	19/01/2022
Badajoz	Construcción y obras públicas.	CA	DOE	18/01/2022
	Construcción y obras públicas.	CE	DOE	24/01/2022
	Industria Siderometalúrgica	CA	DOE	11/02/2022
Barcelona	Almacenistas de la madera.	CA	BOP	21/01/2022
	Industria de panadería.	CC	BOP	21/01/2022
	Industrias de la Madera.	CA	BOP	24/01/2022
Bizkaia	Autoescuelas.	AC	BOP	18/01/2022
	Comercio de alimentación.	CC	BOP	26/01/2022
	Construcción.	RS	BOP	10/02/2022
Cáceres	Comercio en general.	CC	DOE	20/01/2022
	Comercio en general.	CE	DOE	26/01/2022
	Comercio en general.	CE	DOE	27/01/2022
	Construcción y Obras Públicas.	CA	DOE	7/02/2022
	Industrias de la Madera.	CA	DOE	8/02/2022
Cádiz	Industria Almadradera.	CC	BOP	7/02/2022
Cantabria	Comercio de detallistas de alimentación.	RS	BOCA	3/02/2022
	Empresas organizadoras del juego de Bingo.	RS	BOCA	3/02/2022
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOCA	3/02/2022
	Fabricación de Artículos Derivados del Cemento.	CA	BOCA	3/02/2022
	Hostelería.	RS	BOCA	3/02/2022
Castellón	Comercio textil.	RS	BOP	29/01/2022
Cataluña	Oficinas de farmacia.	CC	DOGC	21/01/2022
	Escuelas de Educación Especial.	RS	DOGC	25/01/2022
	Enseñanza Privada Reglada no Concertada.	CC	DOGC	25/01/2022
	Comercio para Subsectores y Empresas sin Convenio Propio.	CC	DOGC	7/02/2022
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorio de Análisis Clínicos.	RS	DOGC	7/02/2022
	Oficinas de farmacia.	CE	DOGC	7/02/2022
Ciudad Real	Talleres para Personas con Discapacidad Intelectual.	RS	DOGC	9/02/2022
	Industrias de Captación, Elevación, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.	AC	BOP	20/01/2022
	Aceites y sus derivados.	CE	BOP	27/01/2022
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	27/01/2022
Comunidad Valenciana	Comercio de Actividades Diversas.	AC	DOGV	7/02/2022
	Derivados del cemento.	RS	DOGV	7/02/2022
Córdoba	Transportes de mercancías por carretera.	CC	BOP	1/02/2022
	Metal.	AC	BOP	2/02/2022
	Metal.	CA	BOP	2/02/2022

	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	15/02/2022
Cuenca	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	17/01/2022
	Agropecuario.	CC	BOP	21/01/2022
	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	21/01/2022
Extremadura	Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus Derivados.	AC	DOE	24/01/2022
Gipuzkoa	Fabricación de Pasta, Papel y Cartón.	AC	BOG	21/01/2022
	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOG	14/02/2022
Girona	Comercio en general.	CC	BOP	27/01/2022
Granada	Derivados del cemento.	CA	BOP	21/01/2022
	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	3/02/2022
Huesca	Derivados del cemento.	RS	BOP	25/01/2022
	Carpinterías, Ebanisterías, Barnizados, Carrocerías, Tapicerías y Similares.	CA	BOP	8/02/2022
	Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas Diversas.	CA	BOP	8/02/2022
Jaén	Hostelería.	RS	BOP	24/01/2022
La Rioja	Industrias de la madera.	CC	BOR	7/02/2022
	Industrias de la Madera.	CE	BOR	10/02/2022
	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOR	14/02/2022
León	Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	AC	BOP	10/02/2022
	Derivados del cemento.	RS	BOP	14/02/2022
Lleida	Comercio al detall de ópticas.	CC	BOP	17/01/2022
	Industrias de Panadería.	CC	BOP	20/01/2022
	Comercio en General.	CC	BOP	25/01/2022
	Comercio al detall de ópticas.	RS	BOP	28/01/2022
	Recolección, Almacenamiento, Manipulación y Venta de Frutas y Verduras.	CC	BOP	8/02/2022
Madrid	Prevención y Extinción de Incendios Forestales.	RS	BOCM	12/02/2022
	Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo Mediante Arrendamiento con Licencia VTC.	CC	BOCM	12/12/2022
Murcia	Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes, antes Confitería, Pastelería y Repostería (Obrad. y Desp).	RS	BORM	25/01/2022
	Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros Productos.	CC	BORM	25/01/2022
	Caucho, Calzado, Zapatillas Vulcanizadas e Industrias Afines.	AC	BORM	10/02/2022
	Recolectores de cítricos.	CC	BORM	10/02/2022
Navarra	Industria textil.	CC	BON	15/02/2022
Ourense	Comercio textil.	CC	BOP	18/01/2022
País Vasco	Empresas de Colectividades en Comedores Escolares de Gestión Directa Dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	15/02/2022
Palencia	Industrias de la Madera.	CC	BOP	24/01/2022
Pontevedra	Empresas del Metal sin Convenio Propio.	RS	BOP	15/02/2022
	Limpieza de edificios y locales.	AC	BOP	15/02/2022
	Rematantes y Aserraderos de Madera.	CA	BOP	15/02/2022

Salamanca	Piscinas e Instalaciones Deportivas.	CC	BOP	8/01/2022
	Actividades de Siderometalurgia.	RS	BOP	15/02/2022
Santa Cruz de Tenerife	Comercio de alimentación.	CC	BOP	4/02/2022
	Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.	CA	BOP	4/02/2022
Soria	Comercio.	CC	BOP	17/01/2022
Teruel	Industria Siderometalúrgica.	CA	BOP	19/01/2022
Toledo	Aceites y derivados.	CC	BOP	19/01/2022
Valencia	Industria, Tecnología y Servicios del sector del Metal.	CC	BOP	26/01/2022
	Agropecuario.	RS	BOP	27/01/2022
	Comercio textil.	RS	BOP	7/02/2022
Zaragoza	Industrias de la madera.	RS	BOP	26/01/2022
	Almacenistas de Madera, Importadores de Madera, Chapas y Tableros.	RS	BOP	9/02/2022
	Fincas Urbanas.	RS	BOP	9/02/2022

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**