

ABRIL 2021

APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

SUMARIO

- 1. MEDIDAS URGENTES DE PREVENCIÓN, CONTENCIÓN Y COORDINACIÓN PARA HACER FRENTE A LA CRISIS SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19.**
- 2. NUEVA REFORMA LABORAL.**
- 3. COTIZACIÓN DE LOS AUTÓNOMOS EN BASE A SUS INGRESOS REALES.**
- 4. CÓMPUTO COMO TIEMPO DE TRABAJO EL DESPLAZAMIENTO ENTRE LA ENTRADA AL RECINTO DE LA EMPRESA Y EL PUESTO DE TRABAJO.**
- 5. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. MEDIDAS URGENTES DE PREVENCIÓN, CONTENCIÓN Y COORDINACIÓN PARA HACER FRENTE A LA CRISIS SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19.

La Ley 2/2021, de 29 de marzo (BOE de 30 de marzo), adopta un conjunto de medidas de prevención, contención y coordinación, con el objeto de seguir haciendo frente y controlando la crisis sanitaria por COVID-19 una vez expire la vigencia del estado de alarma y decaigan las medidas derivadas de su adopción.

Las medidas, que se resumen a continuación, se aplicarán en todo el territorio nacional una vez finalizada la prórroga del estado de alarma que expira el próximo 8 de mayo y hasta que el Gobierno declare la finalización de la situación de crisis sanitaria. También se introducen una serie de modificaciones puntuales de la legislación sanitaria de modo que se garantice a futuro la articulación de una respuesta eficaz y coordinada de las autoridades sanitarias ante este tipo de crisis.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN E HIGIENE

Las personas de seis años en adelante quedan obligadas al uso de mascarillas en la vía pública, en espacios al aire libre y en espacios cerrados de uso público o que se encuentren abiertos al público, así como en los transportes. Esta obligación no será exigible para las personas que presenten algún

tipo de enfermedad o dificultad respiratoria que pueda verse agravada por el uso de la mascarilla o que, por su situación de discapacidad o dependencia, no dispongan de autonomía para quitarse la mascarilla, o bien presenten alteraciones de conducta que hagan inviable su utilización.

En el centro de trabajo, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral que resulte de aplicación, se deberá:

- Adoptar medidas de ventilación, limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros de trabajo, con arreglo a los protocolos que se establezcan en cada caso.
- Poner a disposición de las personas trabajadoras agua y jabón, o geles hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad virucida, autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad para la limpieza de manos.
- Adaptar las condiciones de trabajo, incluida la ordenación de los puestos de trabajo y la organización de los turnos, así como el uso de los lugares comunes de forma que se garantice el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal mínima de 1,5 metros entre las personas trabajadoras. Cuando no sea posible, deberán proporcionarse equipos de protección adecuados al nivel de riesgo.
- Adoptar medidas para evitar la coincidencia masiva de personas (trabajadores/as, clientela o usuarios/as) en los centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia.
- Adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible.

Se mantiene la obligación de no acudir al centro de trabajo cuando se presenten síntomas compatibles con COVID-19, se esté en aislamiento domiciliario debido a un diagnóstico por esta enfermedad o en cuarentena domiciliaria por haber tenido contacto estrecho con alguna persona con COVID-19.

Si una persona trabajadora que empezara a tener síntomas compatibles con la enfermedad se contactará de inmediato con el teléfono habilitado para ello por la comunidad autónoma o centro de salud correspondiente, y, en su caso, con los correspondientes servicios de prevención de riesgos laborales. De manera inmediata, se colocará una mascarilla y seguirá las recomendaciones que se le indiquen, hasta que su situación médica sea valorada por un profesional sanitario.

MEDIDAS EN MATERIA DE TRANSPORTES

Los operadores de transporte aéreo y terrestre interprovinciales con número de asiento preasignado deberán conservar, a disposición de las autoridades de salud pública, la información de contacto de los pasajeros durante un mínimo de cuatro semanas, con la finalidad de realizar la trazabilidad de los contactos.

Se habilita al titular de la Dirección General de la Marina Mercante para ordenar, a propuesta del Ministerio de Sanidad, la adopción de medidas sanitarias para el control de buques, incluidos los de tipo crucero, que realicen viajes internacionales y naveguen por aguas del mar territorial con objeto de entrar en puertos españoles.

MEDIDAS RELATIVAS A MEDICAMENTOS, PRODUCTOS SANITARIOS Y PRODUCTOS NECESARIOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA SALUD

Los fabricantes y los titulares de autorizaciones de comercialización deberán de informar sobre el stock disponible, la cantidad suministrada en la última semana y la previsión de liberación y recepción de lotes, incluyendo las fechas y cantidades estimadas. También deberán establecer las medidas necesarias y habilitar los protocolos que permitan garantizar el abastecimiento a los centros y servicios sanitarios.

Respecto a los productos sanitarios y a los biocidas, se incorporan las medidas imprescindibles para garantizar la fabricación y puesta a disposición de mascarillas quirúrgicas, batas quirúrgicas, soluciones y geles hidroalcohólicos para la desinfección de manos y antisépticos de piel sana a un ritmo adecuado para atender el considerable volumen de demanda existente.

MEDIDAS PARA LA DETECCIÓN PRECOZ DE LA ENFERMEDAD Y EL CONTROL DE LAS FUENTES DE INFECCIÓN

Se da continuidad a una serie de obligaciones de recogida, tratamiento y remisión de información de los datos de relevancia epidemiológica y sanitaria que sean pertinentes, salvaguardando los derechos de protección de datos personales, así como al sistema establecido para la recogida y remisión de información con el resultado de pruebas diagnósticas COVID-19 mediante PCR u otras pruebas de diagnóstico de COVID-19 realizadas por los laboratorios, públicos y privados, así como por los centros, servicios y establecimientos sanitarios que realicen dichas pruebas en España, como complemento al sistema de vigilancia individualizada de los casos de COVID-19.

MEDIDAS PARA GARANTIZAR LAS CAPACIDADES DEL SISTEMA SANITARIO

Las administraciones competentes velarán por garantizar que se dispone de suficientes profesionales sanitarios con capacidad de reorganizarlos de acuerdo con las prioridades en cada momento. En particular, garantizarán un número suficiente de profesionales involucrados en la prevención y control de la enfermedad, su diagnóstico temprano, la atención a los casos y la vigilancia epidemiológica.

Las autoridades sanitarias de las comunidades autónomas deben tener planes de contingencia que garanticen la capacidad de respuesta y la coordinación entre los servicios de Salud Pública, atención primaria y atención hospitalaria. También que los centros de atención primaria y hospitalarios, públicos o privados, cuenten con planes internos que garanticen la capacidad para responder ante incrementos importantes y rápidos de la transmisión y el consiguiente aumento en el número de casos.

Se mantiene la obligación de las comunidades autónomas de remitir al Ministerio de Sanidad la información sobre la situación de la capacidad asistencial y de necesidades de recursos humanos y materiales.

RÉGIMEN SANCIONADOR

El incumplimiento de las medidas de prevención y de las obligaciones establecidas en esta Ley, cuando constituyan infracciones administrativas en salud pública, será sancionado.

Se habilita a los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social integrantes del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y del Cuerpo de Subinspectores Laborales, escala de Seguridad y Salud Laboral para vigilar y requerir, y en su caso, extender actas de infracción, en relación con el cumplimiento por parte del empleador de las medidas de salud pública establecidas para los centros de trabajo (excepto la relativa a adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo) cuando afecten a las personas trabajadoras.

2. NUEVA REFORMA LABORAL.

En las últimas semanas, el Ministerio de Trabajo ha retomado la negociación con los agentes sociales, para abordar la derogación de los aspectos más críticos de la última reforma laboral aprobada en 2012.

La intención del Ejecutivo y de los sindicatos es llevar a cabo estas modificaciones a lo largo del próximo trimestre, mientras que las organizaciones patronales están planteando una modificación más amplia y pausada del mercado laboral.

La intención del Ministerio de Trabajo es abordar la derogación de la reforma laboral de 2012 en diversas fases:

- La primera fase corregirá las medidas de la última reforma laboral, poniendo fin a la prevalencia del convenio de empresa, retomando la ultraactividad de los convenios y reduciendo el poder empresarial en las modificaciones sustanciales de los contratos de trabajo.
- Posteriormente, se aprobarán las reformas necesarias para mejorar la estabilidad en el empleo y simplificar las modalidades de contratación.
- Por último, se aprobará la modificación de las políticas activas de empleo.

Resumimos cuáles son los principales aspectos de esta nueva reforma, así como otras materias objeto de negociación.

REFUERZO DE LOS CONVENIOS SECTORIALES

Se pretende eliminar la prioridad de los convenios de empresa sobre los sectoriales. Con esta medida, materias esenciales como la cuantía del salario mínimo, la jornada y distribución de horario, la compensación de las horas extraordinarias, el sistema de clasificación profesional o las medidas para favorecer la conciliación laboral y familiar, entre otras, se regularán a través del convenio sectorial estatal, autonómico o provincial.

Con esta medida, se conseguiría poner fin a las reducciones salariales aplicadas a través de convenios de empresa que, tras la reforma laboral, quedaban por encima de los convenios de ámbito superiores.

ULTRAactividad DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

También se pretende recuperar la ultraactividad de los convenios colectivos, es decir, la situación de prórroga automática de los mismos tras haber sido denunciados, una vez finalizado el plazo máximo de negociación para renovarlos o sustituirlos sin haber alcanzado un acuerdo entre las partes.

MODIFICACIÓN UNILATERAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Mediante la reforma del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET), se pretende limitar la capacidad de modificación unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empresario, en el supuesto de no alcanzar un acuerdo con el trabajador.

RESTRINGIR LA SUBCONTRATACIÓN

Otra de las grandes prioridades del Ejecutivo es limitar la subcontratación como mero instrumento utilizado por las empresas para reducir sus costes salariales, al pagar salarios inferiores a los establecidos en su convenio colectivo. Esto llevaría a cabo mediante la modificación del artículo 42.1 del ET, limitando la subcontratación a servicios especializados diferenciados de la actividad principal de la empresa en cuestión.

SIMPLIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN

El Gobierno ha comunicado a Bruselas, en el ámbito del reparto de los fondos de reconstrucción, su intención de simplificar la contratación laboral, con objeto de reducir la precariedad, la temporalidad y la inestabilidad del mercado laboral español. Se propone la existencia de tres tipos de contrato de trabajo:

- Contrato indefinido: Esta debe convertirse en la forma habitual de contratación. Con el objetivo de reforzar la contratación indefinida, desde el ministerio de Trabajo se plantean subvenciones de hasta 9.500€ a los contratos indefinidos.
- Contrato temporal: Su uso se limitará solo a causas justificadas, vinculadas a necesidades temporales que no se pueden cubrir con un contrato indefinido. Además, se plantean penalizaciones por el uso excesivo de contratos de muy corta duración.
- Contrato de formación: Este tipo de contrato servirá para facilitar la incorporación al trabajo de personas con falta de experiencia laboral.

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Próximamente, se modificará la Ley de Empleo para modernizar estas políticas, tras un acuerdo social y con las comunidades autónomas que permita la individualización de aquellas y el seguimiento y evaluación de los resultados de esta reforma.

REVISIÓN DE LAS CAUSAS DE DESPIDO

Otra de las reformas planteadas en la reducción de las causas que permiten llevar a cabo despidos objetivos con indemnizaciones de 20 días por años trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

3. COTIZACIÓN DE LOS AUTÓNOMOS EN BASE A SUS INGRESOS REALES.

El Gobierno ya ha decidido que el nuevo sistema de cotización por ingresos reales para los trabajadores autónomos sea aplicable durante la primera mitad del próximo año.

El Ejecutivo ya ha elaborado la reforma del régimen de cotización de este colectivo que implantará la cotización por ingresos reales a través de trece tramos a elegir en función de la previsión de ingresos de cada autónomo, que podrá modificar cada trimestre.

En la última propuesta que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha trasladado a las asociaciones de trabajadores autónomos y a los agentes sociales, se incluye un sistema compuesto por 13 bases de cotización en base a los rendimientos netos, una vez descontados de los impuestos y los gastos soportados, sobre las que podrán elegir los trabajadores autónomos, de tal manera que:

- En un primer tramo, aquellos trabajadores autónomos con un rendimiento neto anual inferior al 50% del SMI, tendrían que asumir una cuota mensual equivalente al 30% de la cuota mínima actual, aproximadamente, unos 90 euros mensuales.
- En un segundo tramo, se encuadrarían los trabajadores autónomos con un rendimiento neto anual entre el 50% y el 100% del SMI, que deberían cotizar por una cantidad equivalente al 60% de la cuota mínima actual, unos 170 euros mensuales.
- El siguiente tramo, con rendimiento neto superior al SMI pero inferior a los 25.000 euros anuales, se fijaría la cuota mensual en función de la base mínima de cotización actual.
- A partir de estas cantidades, se fijarían tramos de 5.000 euros que irían incrementando la cuota mensual de cotización de los trabajadores autónomos.

En cualquier caso, todavía existen importantes puntos de desencuentro entre las asociaciones de trabajadores de autónomos y el Gobierno y se prevén unas largas y complejas negociaciones, antes de poder llegar a un acuerdo.

4. CÓMPUTO COMO TIEMPO DE TRABAJO EL DESPLAZAMIENTO ENTRE LA ENTRADA AL RECINTO DE LA EMPRESA Y EL PUESTO DE TRABAJO

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en Sentencia de unificación de doctrina, de fecha 26 de enero de 2021, ha establecido que el tiempo que dedica el trabajador a desplazarse hasta su lugar de trabajo, una vez dentro del recinto empresarial, no debe ser considerado tiempo de trabajo efectivo.

El Juzgado de lo Social núm. 1 de Palma de Mallorca, en sentencia de 14 de julio de 2016, tuvo que valorar si era tiempo de trabajo efectivo, el que transcurre desde que un trabajador, que presta servicios en el parque de bomberos de Aeropuerto de Palma de Mallorca, ingresa en el recinto aeroportuario hasta su llegada al Bloque Técnico, en el que ficha la entrada, y la efectiva

incorporación a su puesto de trabajo, sustituyendo al trabajador que releva. Este Juzgado resolvió que el tiempo dedicado a desplazarse dentro del centro de trabajo a distintos lugares donde se ordenaba la prestación de servicios, así como su regreso, era jornada de trabajo a todos los efectos.

Esta sentencia fue recurrida en suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ de las Islas Baleares, la cual dictó sentencia en fecha 7 de febrero de 2018, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por AENA y confirmando la sentencia recurrida.

Ante esta segunda sentencia, AENA formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, en fecha 30 de enero de 2015, recurso núm. 501/2014.

La Sala de lo Social del TS considera que el recurso debe ser estimado y desestimada la demandada presentada por los trabajadores por las siguientes razones:

- a) Los trabajadores inician y finalizan su prestación de servicios en el lugar en el que permanecen cuando no están realizando actuación o intervención en el recinto aeroportuario. En este mismo lugar es donde se produce el relevo entre el equipo saliente y el entrante y se toma posesión del puesto de trabajo designado.
- b) El tiempo que transcurre yendo desde el llamado Bloque Técnico hasta el lugar dónde se inician y finalizan su prestación de servicios, los trabajadores no están a disposición del empleador, sino que se está llevando a cabo una tarea preparatoria y análoga a la del desplazamiento desde el vestuario de la empresa hasta el lugar de trabajo.
- c) Que por razones de seguridad haya de accederse primero al Bloque Técnico y utilizar una tarjeta magnética de acceso no significa que haya comenzado a discurrir el tiempo de trabajo. Durante el ínterin, el trabajador no debe llevar a cabo tarea personal alguna, ni puede ser destinado a cometido alguno.
- d) Tampoco puede asimilarse el supuesto a los casos en que el Tribunal de Luxemburgo ha estimado que estamos ante tiempo de trabajo (guardias médicas, desplazamientos sin existir centro de trabajo fijo, guardia localizada). Y tampoco es análogo el caso a los de recogida de uniforme o de armas en lugares diversos al del centro de trabajo. Lo que hay aquí es un desplazamiento rutinario (siempre igual) y necesario para acceder al lugar en que comienza a estarse realmente a disposición del empleador.
- e) El convenio colectivo de empresa prevé un tiempo para el relevo, pero no para el desplazamiento desde el Bloque Técnico hasta el lugar de trabajo y viceversa.
- f) Salvo supuestos excepcionales, no puede imputarse a la jornada de trabajo el lapso transcurrido desde que se finaliza la actividad laboral propiamente dicha hasta que se llega al edificio de servicios técnicos. El relevo se produce en el momento en que puede considerarse que se está en el puesto de trabajo y comienza a desarrollarse la actividad productiva.
- g) Que exista constancia (al parecer, magnética) de las horas de acceso y abandono de las instalaciones del aeropuerto no significa que estemos en presencia de un registro de jornada en el que conste que se está prestando actividad remunerada desde ese mismo momento.

5. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO Y EL 15 DE FEBRERO DE 2021.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Fabricación de conservas vegetales.	RS	BOE 18/02/2021
Reforma juvenil y protección de menores.	CC	BOE 18/02/2021
Granjas avícolas y otros animales.	CC	BOE 19/02/2021
Industrias del Curtido, Correas, Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería.	RS	BOE 19/02/2021
Comercio del papel y artes gráficas.	RS	BOE 10/03/2021

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO Y EL 15 DE FEBRERO DE 2021.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Pintura.	CC	BOP 3/03/2021
	Derivados del cemento.	RS	BOP 10/03/2021
	Elaboración e instalación de piedra y mármol.	CA	BOP 10/03/2021
Álava	Empresas de Ocio Educativo y Animación Socio Cultural.	CC	BOTHA 10/03/2021
Alicante	Establecimientos de hospitalización.	RS	BOP 23/02/2021
	Industrias de Mármoles, Piedras y Granitos.	CA	BOP 23/02/2021
	Limpieza de Edificios y Locales de Centros Dependientes del Servicio Valenciano de Salud y Diputación Provincial.	AC	BOP 23/02/2021
	Transporte de mercancías por carretera.	RS	BOP 1/03/2021
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP 15/03/2021
Badajoz	Industria Siderometalúrgica.	CA	DOE 1/03/2021
	Construcción y Obras Públicas.	CA	DOE 2/03/2021
Barcelona	Industrias del Aceite y sus Derivados.	RS	BOP 16/03/2021
	Industria Siderometalúrgica.	CE	BOP 23/02/2021
Bizkaia	Distribución de butano.	RS	BOB 25/02/2021
	Locales y Campos Deportivos.	RS	BOB 10/03/2021
Burgos	Envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería.	RS	BOP 26/02/2021
	Industria Elaboradora, Almacenistas y Distribuidores de Vinos, Cervezas, Licores y Otras Bebidas Espirituosas	RS	BOP 26/02/2021
	Construcción y Obras públicas.	RS	BOP 8/03/2021
	Obradores y Despachos de Confeitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Repostería Industrial.	RS	BOP 10/03/2021
Cáceres	Industrias de la madera.	CA	BOP 19/02/2021
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP 24/02/2021
Cádiz	Campo.	AC	BOP 3/03/2021
Cantabria	Almacenistas de coloniales.	RS	BOCA 22/02/2021
	Comercio del mueble y la madera.	RS	BOCA 22/02/2021

	Despacho de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales.	RS	BOCA	22/02/2021
	Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.	RS	BOCA	22/02/2021
	Comercio de Carnicerías y Charcuterías.	RS	BOCA	1/03/2021
	Transporte de mercancías por carretera.	RS	BOCA	1/03/2021
	Construcción y obras públicas.	RS	BOCA	9/03/2021
Castilla y León	Empleados de fincas urbanas.	RS	BOCL	12/03/2021
Cataluña	Acción Social con Niños, Jóvenes, Familias y otros en Situación de Riesgo.	AC	DOGC	1/03/2021
Ciudad Real	Tintorerías y lavanderías.	RS	BOP	3/03/2021
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	12/03/2021
Cuenca	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	19/02/2021
Extremadura	Campo.	SE	BOP	24/02/2021
Galicia	Pompas fúnebres.	AC	BOP	1/03/2021
Gipuzkoa	Industria y comercio de alimentación.	RS	BOP	18/02/2021
Granada	Siderometalurgia.	CA	BOP	17/02/2021
Guadalajara	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	23/02/2021
Huelva	Campo.	CE	BOP	23/02/2021
	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	24/02/2021
Jaén	Derivados del cemento.	CA	BOP	16/02/2021
	Derivados del cemento.	CA	BOP	23/02/2021
	Industrias panaderas.	CC	BOP	24/02/2021
La Rioja	Centros educativos concertados.	AC	BOE	18/02/2021
Madrid	Industria de la madera.	CA	BOCM	27/02/2021
Málaga	Automación.	CA	BOP	11/03/2021
Melilla	Construcción.	CA	BOME	19/02/2021
Navarra	Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	AC	BON	19/02/2021
	Industrias de la madera.	RS	BON	9/03/2021
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BON	9/03/2021
Palencia	Comercio general.	AC	BOP	24/02/2021
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	26/02/2021
	Construcción y Obras Públicas	RS	BOP	1/03/2021
Pontevedra	Mármoles y piedras.	CA	BOP	22/02/2021
	Sector Extractivo de la Piedra Natural-Canteras.	CA	BOP	22/02/2021
	Derivados del cemento.	RS	BOP	9/03/2021
Santa Cruz de Tenerife	Consignatarias de buques.	CC	BOP	26/02/2021
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	5/03/2021
	Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP), Gas Butano y Propano.	CC	BOP	5/03/2021
	Limpiezas de Edificios y Locales.	AC	BOP	5/03/2021
Segovia	Empresas funerarias.	CC	BOP	22/02/2021
	Empresas funerarias.	CE	BOP	5/03/2021
Sevilla	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	27/02/2021

Soria	Hostelería.	AC	BOP	19/02/2021
	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	19/02/2021
Tarragona	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	25/02/2021
Teruel	Hostelería.	CC	BOP	15/03/2021
Valencia	Garajes, Aparcamientos, Servicio de Lavado y Engrase y Autoestaciones.	RS	BOP	4/03/2021
	Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías.	RS	BOP	4/03/2021
	Almacenistas de alimentación.	CC	BOP	10/03/2021
Zamora	Comercio.	AC	BOP	10/03/2021

AC: Acuerdo	CA: Calendario laboral	CC: Convenio Colectivo	CE: Corrección errores
DE: Denuncia	ED: Edicto	EX: Extensión	IM: Impugnación
LA: Laudo	PA: Pacto	PR: Prórroga	RS: Revisión salarial
NU: Nulidad			SE: Sentencia