

SUMARIO

1. REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
2. LAS CAUSAS DE UN DESPIDO COLECTIVO PUEDEN SER IMPUGNADAS DE MANERA INDIVIDUAL.
3. NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA.
4. NUEVAS SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL.
5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR PÉRDIDA DE LA AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR.
6. CONVENIOS COLECTIVOS.

1. REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El Consejo de Ministros del pasado 24 de agosto, aprobó la remisión a las Cortes del Proyecto de Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, que recupera el IPC anual como índice de revalorización, incluye nuevas medidas sobre jubilación y refuerza la estructura de ingresos del sistema.

Este texto, que supone la modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, recoge una parte importante de las recomendaciones aprobadas por el Pacto de Toledo el pasado otoño que también se integran en el componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

La nueva norma fijará un nuevo marco estable de revalorización de las pensiones. El nuevo mecanismo prevé que el 1 de enero de cada año se incrementarán las pensiones de acuerdo con la inflación media anual registrada en el ejercicio anterior. En el caso de que se produzca un año de IPC negativo, la cuantía de las pensiones quedará inalterada. Con este nuevo mecanismo se da cumplimiento a la recomendación 2ª del Pacto de Toledo, se garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y se corrige definitivamente la fórmula introducida en 2013, cuya aplicación está suspendida desde 2018.

También se incluye en el texto que los pensionistas de Clases Pasivas tengan la misma regulación en este aspecto.

Además, se incorporan diversas medidas dirigidas a acercar voluntariamente la edad efectiva a la edad ordinaria de jubilación. En este sentido, se fijan cuatro vías de actuación: la revisión de la jubilación anticipada tanto voluntaria como involuntaria y por razón de la actividad, la jubilación demorada, la jubilación activa y la jubilación forzosa.

En concreto, respecto a la jubilación anticipada voluntaria, los coeficientes pasan a ser mensuales para dar más flexibilidad a los futuros pensionistas y fomentar el desplazamiento voluntario de la edad de acceso a la jubilación, con un tratamiento más favorable a las carreras de cotización más largas. Además, los coeficientes reductores relacionados con el adelanto de la edad de jubilación se aplicarán sobre la cuantía de la pensión y no sobre la base reguladora de la misma, como hasta ahora.

En cuanto a la jubilación anticipada involuntaria, se mejoran dos aspectos: de un lado, se establecen coeficientes mensuales, en lugar de trimestrales; y, de otro, en relación con los dos años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación ordinaria, se aplican en la determinación de la pensión de jubilación anticipada involuntaria los mismos coeficientes que en la modalidad voluntaria en aquellos supuestos en los que el nuevo coeficiente es más favorable que el hasta ahora vigente, entre otros.

INCENTIVOS A LA JUBILACIÓN DEMORADA

En el caso de la jubilación demorada, el texto establece la exoneración de cotizar por contingencias comunes, excepto por incapacidad temporal, a partir del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda. Y, como medida más destacable, se refuerzan significativamente los incentivos, que pasan a ser de tres tipos por cada año de demora:

- Un porcentaje adicional del 4%

- Una cantidad a tanto alzado en función de la cuantía de la pensión y premiando las carreras de cotización más largas

- Una combinación de ambas opciones

En este aspecto, el proyecto de ley aprobado también recoge que los pensionistas de Clases Pasivas tengan la misma regulación en cuanto a los incentivos de demora.

JUBILACIÓN FORZOSA

Sobre esta cuestión, el proyecto de ley establece que los convenios colectivos no podrán fijar cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad inferior a 68 años. Este límite se podrá rebajar en algunos sectores (CNAE) con la condición de que se incremente la participación de la mujer en dichos sectores.

Por último, dentro de esta línea que persigue favorecer la permanencia de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo, se establece una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años.

REFUERZO DE LA ESTRUCTURA DE INGRESOS

Respeto al fortalecimiento de la estructura de ingresos del sistema, el texto establece que la Ley de Presupuestos Generales del Estado contemplará anualmente una transferencia del Estado al presupuesto de la Seguridad Social para la financiación de diversos conceptos que permitan culminar la separación de fuentes en cumplimiento de la recomendación primera del Pacto de Toledo de 2020. Una transferencia que ya se incluía en los Presupuestos Generales del Estado de 2021.

El Proyecto de Ley, en cumplimiento de la recomendación 8ª del Pacto de Toledo, también se refiere a la creación de la Agencia Estatal de la Seguridad Social, con el compromiso de presentar un proyecto de ley en un plazo de seis meses, entre otros puntos. Finalmente, la llamada 'cláusula de salvaguarda' se mantiene en su regulación actual con carácter indefinido.

El texto ha pasado por el Consejo Económico y Social, que lo ha valorado positivamente y ha señalado que considera imprescindible "mantener el mismo espíritu de consenso que ha presidido la elaboración de este anteproyecto a la hora de abordar ese desarrollo a lo largo de los próximos meses".

2. LAS CAUSAS DE UN DESPIDO COLECTIVO PUEDEN SER IMPUGNADAS DE MANERA INDIVIDUAL.

El Tribunal Constitucional (TC), mediante su sentencia 140/2021, de 12 de julio, ha corregido el criterio de la Sala IV del Tribunal Supremo (TS), ya que ha considerado que se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho de acceso a la jurisdicción social, al denegar la posibilidad de revisar las causas de despido colectivo de las que deriva la extinción de la relación laboral con motivo del acuerdo alcanzado entre la empleadora y los representantes de los trabajadores durante el período de consultas.

El TS, en su sentencia 699/2018, dictada el 2 Julio, analizó el alcance que en el proceso individual de despido debe atribuirse al pacto alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores finalizado el período de consultas de un despido colectivo, y en dicha resolución concluyó en favor de la vinculación del acuerdo, otorgándole un valor reforzado. Es decir, según esta doctrina, una vez finalizado el proceso de despido colectivo con un acuerdo firmado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, no existe la posibilidad de dirimir sobre la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo, que han sido apreciadas por las partes que suscribieron el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas. Esto suponía que los afectados solo podían impugnar individualmente su despido si se consideraba que concurría alguna causa formal, pero impedía el acceso al proceso para cuestionar las propias causas del despido colectivo.

Esta sentencia fue objeto de voto particular por parte de varios magistrados que, en contra del parecer mayoritario, estimaron que sí era posible examinar en procedimientos individuales por despido, la existencia de las causas alegadas en el despido colectivo, aunque hubiera finalizado con acuerdo.

Ahora el TC avala la tesis defendida por los magistrados que emitieron un voto particular y declara que, pese a que el despido colectivo no haya sido impugnado por los representantes legales de los trabajadores, la regulación legal no impide que en procesos individuales, el órgano judicial pueda dilucidar respecto de la realidad de las causas invocadas para justificar la referida medida colectiva, aunque se hubiera alcanzado un acuerdo con la representación de los trabajadores.

Añade en su sentencia, que el legislador no ha establecido un régimen jurídico homogéneo para el ejercicio de las diferentes acciones individuales derivadas de la aplicación de medidas de naturaleza colectiva cuando se logra un acuerdo con la representación de los trabajadores, pues la regulación establecida para los despidos es diferente de la prevista respecto de otras decisiones empresariales. Por ello, de conformidad con el derecho contemplado en el art. 24.1 de la Constitución Española, considera que la impugnación planteada por los demandantes debe ser reconocida y, en consecuencia, se afirma que lo resuelto por el órgano casacional resulta contrario a la efectividad del referido derecho.

3. NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, entró en vigor el pasado 11 de julio, es consecuencia de la tramitación parlamentaria del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre.

Los cambios, que detallamos a continuación, son puntuales y la concreción de algunos de ellos, sumados a los que tantas dudas siguen planteando, continuarán encomendándose al buen hacer de la negociación colectiva y a la intervención, en caso de conflicto, de jueces y tribunales.

Las modificaciones planteadas en la mencionada Ley giran en torno a los siguientes aspectos:

I GUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Se lleva a cabo una ampliación de las causas de discriminación directa o indirecta que particularmente deben ser evitadas por las empresas respecto a las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. En concreto, a las motivadas por razón de sexo ahora se añaden la edad, la antigüedad o grupo profesional o la discapacidad.

DOTACIÓN SUFICIENTE Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Se incorpora, expresamente, el derecho que asiste a las personas con discapacidad trabajadoras a distancia de que la empresa asegure que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, necesarios para el desarrollo de su actividad sean universalmente accesibles, persiguiendo con ello evitar cualquier exclusión por esta causa.

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Se establece la accesibilidad del entorno laboral efectivo como factor a tener especialmente en cuenta a la hora de evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva del trabajo a distancia.

FACULTADES DE CONTROL EMPRESARIAL

Se detallan las circunstancias personales de la persona trabajadora a distancia como cuestión a tener en consideración por la empresa a la hora de adoptar las medidas de vigilancia y control del cumplimiento de sus obligaciones y deberes laborales.

DOMICILIO DE REFERENCIA

En la disposición adicional 3ª se detalla que, en el trabajo a distancia, el domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables será aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

4. NUEVAS SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, mediante su Disposición final primera modifica, con efectos del próximo 1 de octubre, el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), que establece las cuantías de las sanciones por infracciones en el orden social.

Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Detallamos, a continuación, algunos ejemplos de infracciones:

Leves:

- No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.
- No conservar durante cuatro años la documentación que acredite el cumplimiento de obligaciones de afiliación, altas, bajas y otros trámites de los trabajadores.
- Modificar las condiciones de una oferta de trabajo para desplazarse al exterior, siempre que no cause perjuicio grave a la persona trabajadora.
- Retraso en la obligación de información, comunicación o comparecencia ante Inspección de Trabajo.

Graves:

- No formalizar correctamente el acuerdo de trabajo a distancia.
- Transgredir las normas en materia de jornada, horas extraordinarias o registro de jornada.
- Incumplir las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad.

Muy graves:

- Llevar a cabo despidos colectivos sin seguir el procedimiento reglamentario.
- Realizar actos contrarios al respeto de la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras
- Discriminar por razón de edad, discapacidad o sexo.
- El impago y los reiterados retrasos en el pago del salario.
- No ingresar, en forma y plazo, las cuotas de Seguridad Social.
- El acoso sexual.

La infracción grave regulada en el artículo 22.3 de la LISOS consistente en no ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la TGSS o no efectuar el ingreso en la cuantía debida, habiendo presentado los documentos de cotización, se sancionará con la multa siguiente:

- En su grado mínimo, con multa del 50 al 65% del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas.
- En su grado medio, con multa del 65,01 al 80%.
- En su grado máximo, con multa del 80,01 al 100%.

En el supuesto de no ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la TGSS o no efectuar el ingreso en la cuantía debida, y no haber presentado los documentos de cotización, las sanciones serán las siguientes:

- En su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115% del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas.
- En su grado medio, con multa del 115,01 al 130%.
- En su grado máximo, con multa del 130,01 al 150%.

La infracción muy grave del artículo 23.1.k) consistente en retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario, se sancionará con la multa siguiente:

- En su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115% por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social no ingresadas y descontadas a los trabajadores o del exceso del descuento previsto legalmente, incluyendo recargos, intereses y costas.
- En su grado medio, con multa del 115,01 al 130%
- En su grado máximo, con multa del 130,01 al 150%.

Las siguientes infracciones graves:

- No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido (LISOS 22.2).
- En el caso de trabajadores por cuenta propia, que estos no soliciten su afiliación en tiempo y plazo reglamentario (LISOS 22.7.a).
- Comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia (LISOS 22.16).

Se sancionarán con las siguientes multas:

- En su grado mínimo, de 3.750 a 7.500 euros.
- En su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros.
- En su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

La infracción muy grave consistente en dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad (artículo 23.1.a LISOS) se sancionará con la multa siguiente:

- En su grado mínimo, de 12.001 a 30.000 euros.
- En su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros.
- En su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

Cuando con ocasión de una misma actuación de inspección se detecten varias infracciones de las contempladas en este punto, la sanción que en su caso se proponga para cada una de ellas, se incrementará en:

- Un 20% en cada infracción cuando se trate de dos trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 30% en cada infracción cuando se trate de tres trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 40% en cada infracción cuando se trate de cuatro trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 50% en cada infracción cuando se trate de cinco o más trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

En ningún caso, la cuantía correspondiente a la infracción prevista en el artículo 22.2 podrá exceder de 12.000 euros, ni la prevista en el artículo 23.1.a) podrá exceder de 225.018 euros para cada una de las infracciones.

Por su parte, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

Finalmente, y entre las cantidades que se modifican, se hallan las dispuestas para las infracciones cometidas en materia de cooperativas que se sancionarán:

- a) Las leves, con multa de 450 a 905 euros.
- b) Las graves, con multa de 906 a 4.545 euros.
- c) Las muy graves, con multa de 4.546 a 45.504 euros.

Por último, es importante destacar que, si bien, la entrada en vigor de esta nueva Ley 10/2021 fue el pasado 11 de julio, esta modificación del artículo 40 LISOS no entra en vigor hasta el próximo 1 de octubre. Además, la Disposición Transitoria Segunda de esta norma, se establece la regla de irretroactividad, en virtud de la cual las infracciones cometidas con anterioridad a la entrada en vigor de estas nuevas cantidades se sancionarán conforme a las cuantías previstas con anterioridad a dicha fecha.

5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR PÉRDIDA DE LA AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR.

El Tribunal Supremo (TS), en sentencia del pasado 23 de junio, desestima los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos tanto por la parte empresarial como por la parte trabajadora contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, el 4 de abril de 2018, que declaró la improcedencia del despido de la demandante.

En la sentencia, se recuerda que el TS ya había establecido que la pérdida de la autorización para trabajar en España guarda visos de completa similitud con las causas que se prevén en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en la medida en que imposibilita la continuación del contrato de trabajo del extranjero; sin que, por otra parte, pueda negarse que estamos ante un supuesto en que la causa de la finalización del mismo es ajena a la empresa. Y, aunque no existe precisión sobre la cuestión de la posible aplicación de la causa objetiva del apartado a) del art. 52 ET, esa es la causa que ampara la decisión extintiva cuando se produce la pérdida de la autorización para trabajar, al tratarse de una ineptitud sobrevenida, con posterioridad al ingreso en la empresa.

Esta es la misma solución que la Sala ha dado a supuestos similares, así, entre otras: la falta de la correspondiente autorización administrativa para ser Oficial de la Marina Mercante (STS de 29 de diciembre de 1988); la falta de titulación necesaria para seguir dando clases que constituirían el objeto de su contrato (STS de 29 de marzo de 1984), la pérdida del permiso de conducir cuando éste era inherente al objeto del contrato de trabajo (STS de 27 de octubre de 1983) y ello porque la ineptitud se reconduce a una genérica falta de aptitud o de conocimientos para el trabajo pactado, incluida la carencia de titulación o autorización exigida para la realización del trabajo.

En relación con la alegación planteada por la demandante tendente al reconocimiento de la nulidad, o subsidiariamente improcedencia, del despido, y a una indemnización por daños morales por vulneración de derechos fundamentales, la Sala rechaza la misma porque considera que no constan probados los hechos de que el empleador actuara, al llevar a cabo la finalización del contrato del trabajador, como reacción a la denuncia del trabajador ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JUNIO Y EL 15 DE AGOSTO DE 2021.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados.	RS	BOE 6/07/2021
Industria Química.	CC	BOE 19/07/2021
Sector de la Estiba.	SE	BOE 19/07/2021
Empresas dedicadas a los Servicios de Campo, Actividades de Reposición y Servicios de Marketing Operacional.	CE	BOE 29/07/2021
Pastas, Papel y Cartón.	CC	BOE 29/07/2021

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JUNIO Y EL 15 AGOSTO DE 2021.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Asturias	Obradores de Confiterías.	CC	BOPA 5/08/2021
Ávila	Faenas Agrícolas y Ganaderas.	AC	BOP 27/07/2021
Badajoz	Construcción y Obras Públicas.	RS	DOE 16/06/2021
Barcelona	Campings y Ciudades de Vacaciones.	PR	BOP 30/07/2021
Bizkaia	Reparto a Domicilio en el sector de Comercio de Alimentación.	CC	BOB 21/06/2021
	Comercio en general.	PR	BOB 22/07/2021
	Construcción.	CC	BOB 28/07/2021
Burgos	Industrias de Rematantes, Aserradores, Almacenistas de Madera, Fabricación de Embalajes y Otras.	CC	BOP 13/08/2021
	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP 13/08/2021
Cáceres	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	DOE 26/07/2021
Cantabria	Trasportes de Viajeros por Carretera.	RS	BOC 16/07/2021
Cataluña	Torreafactores de Café y Sucedáneos de Cataluña.	PR	DOGC 5/08/2021
Ceuta	Limpieza Pública Viaria y Saneamiento.	CC	BOCC 30/07/2021
Ciudad Real	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP 5/08/2021
Comunidad Valenciana	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	CE	DOGV 10/08/2021
Córdoba	Sector del Metal.	AC	BOP 16/06/2021
	Industrias Vinícolas, Licoreras y Alcoholeras.	CC	BOP 17/06/2021
Cuenca	Sanidad privada.	EX	BOP 16/07/2021
Galicia	Actores y actrices.	RS	DOG 28/06/2021
Gipuzkoa	Intervención social.	CC	BOG 15/07/2021
	Intervención Social.	CE	BOG 21/07/2021
	Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos.	CC	BOG 27/07/2021

Granada	Industrias de la Construcción y Obra Pública.	RS	BOP	18/06/2021
	Establecimientos sanitarios y clínicas privadas.	CC	BOP	12/08/2021
Illes Balears	Hostelería.	AC	BOIB	17/07/2021
Jaén	Industrias del Aceite y sus Derivados, y Aderezo y Relleno de Aceituna.	CC	BOP	14/07/2021
	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	20/07/2021
La Rioja	Edificación y Obras Públicas.	RS	BOP	14/07/2021
León	Prótesis dental.	CC	BOP	21/07/2021
	Clínicas dentales.	CC	BOP	2/08/2021
Madrid	Protésicos dentales.	RS	BOCM	14/08/2021
Málaga	Obradores de Confitería, Bollerías, Turrone, Helados, Churrerías, Caramelos y Otros.	CC	BOP	28/07/2021
	Automoción.	CC	BOP	12/08/2021
Murcia	Oficinas y Despachos.	CC	BORM	7/08/2021
Navarra	Agropecuaria.	RS	BON	6/07/2021
	Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	BOE	29/07/2021
	Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos.	CC	BON	10/08/2021
Ourense	Comercio de Elementos del Metal.	CC	BOP	18/06/2021
	Comercio de alimentación.	CC	BOP	20/07/2021
Palencia	Estomatólogos y Odontólogos.	CC	BOP	2/08/2021
	Comercio del metal.	CC	BOP	4/08/2021
Segovia	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	6/08/2021
Soria	Hostelería.	AC	BOP	18/06/2021
	Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología.	CC	BOP	6/08/2021
Valencia	Comercio del metal.	CC	BOP	26/07/2021
Zamora	Comercio Alimentación.	AC	BOP	9/07/2021
	Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo.	CC	BOP	4/08/2021
Zaragoza	Industria, Tecnología y Servicios del Metal.	AC	BOP	8/07/2021
	Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras.	RS	BOP	8/07/2021

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