

SUMARIO

- 1. REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO**
- 2. NUEVO REGLAMENTO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES**
- 3. NOTA INFORMATIVA INSPECCIÓN DE TRABAJO: ERTES POR FUERZA MAYOR POR REBROTOS**
- 4. CONVENIOS COLECTIVOS**

1. REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

Mediante el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Este nuevo real decreto surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad deben adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Las empresas que tengan 50 o más trabajadores, estarán obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los términos detallados en norma analizada. Para el resto de empresas, será voluntaria la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, salvo que los convenios colectivos así lo requieran.

Las compañías pertenecientes a un grupo empresarial podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del ET. El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad

de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir la información de los diagnósticos de situación de cada una de estas y justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

CUANTIFICACIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA

Para efectuar el cálculo del número de personas que da lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo y de la modalidad de contratación laboral, incluyendo a las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

Al total de trabajadores computados se deberán sumar los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, vigentes en la empresa en los seis meses anteriores y que se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo derivado del cálculo que hemos señalado deberá efectuarse, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año, para saber si tenemos o no la obligación de realizar los planes de igualdad.

CONCEPTO Y OBJETIVOS DE UN PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad, sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para ello es imprescindible definir, englobar, especificar y analizar un conjunto de objetivos, medidas y acciones, planificadas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

PLAZO PARA NEGOCIAR LOS PLANES DE IGUALDAD

Las empresas deberán iniciar el procedimiento y la realización de diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, en el plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubieran alcanzado los 50 trabajadores.

Si el convenio colectivo obliga a realizar el plan de igualdad, se iniciará dentro del plazo que señale el convenio, o en su defecto, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del mismo. Si la elaboración y aplicación la exige la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, el plazo lo fijará dicho organismo.

En todo caso, el plazo para aprobación y presentación al registro es de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, para ello se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

En las empresas donde no existan representación legal de los trabajadores, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión contará con un máximo de seis miembros por cada parte.

Durante el proceso de negociación se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de cada parte, si fuera necesario. El acuerdo alcanzado requerirá de la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto.

COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, ámbito de aplicación, medios materiales y humanos necesarios para su implantación, etc.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Dotación de un reglamento de funcionamiento interno.

CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

El contenido obligatorio del plan de igualdad será el siguiente:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y prioridades.
- Identificación de los medios y recursos necesarios, tanto materiales como humanos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

- Procedimiento de modificación, incluyendo el que dirima posibles discrepancias relativas al seguimiento o revisión del plan.

VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

Se contempla, además, que los planes deban revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Esta revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Con respecto al seguimiento y evaluación de las medidas previstas, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y DEPÓSITO DE MEDIDAS Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, regulado en el RD 713/2010, tanto si son voluntarios como obligatorios y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes, todo ello sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos creados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

También se establece que serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

2. NUEVO REGLAMENTO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El Gobierno, mediante la aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrolla reglamentariamente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Este real decreto complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Además, también desarrolla lo establecido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del ET y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

Pese a que su entrada en vigor se producirá el próximo 14 de abril de 2021, destacamos a continuación las medidas que deberán ser adoptadas en las empresas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Este principio tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Para ello se dispondrán de los siguientes instrumentos: Los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

Este principio vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Conforme al artículo 28.1 del ET, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

REGISTRO RETRIBUTIVO

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. A tales efectos, deberán detallarse, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Se establece el año natural como periodo temporal de referencia, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

El registro de las empresas que llevan a cabo una auditoría retributiva, es decir, aquellas con más de 50 trabajadores deberá reflejar:

- Las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.
- La justificación pertinente cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Debe contener un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y un plan de actuación para la corrección de las desigualdades que, en su caso, se detecten e implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, para lo cual:
 1. La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.
 2. La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

- b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de los puestos de trabajo en las mesas negociadoras de los convenios colectivos obedecerá a los principios de adecuación (vinculada a la actividad, incluyendo la formación), totalidad (todas las condiciones que singularizan cada puesto de trabajo, sin permitir que se invisibilice o infravalore alguna concreta) y objetividad (mecanismos para identificar los factores tenidos en cuenta en la fijación de una retribución, huyendo de cualquier estereotipo). Se añade el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

En el plazo de seis meses se dictará una Orden a propuesta conjunta de los Departamentos de Trabajo y Economía Social y de Igualdad con un procedimiento para establecer más claramente la valoración de puestos de trabajo.

CONSECUENCIA DE LA INOBSERVANCIA DE LAS NORMAS SOBRE REGISTRO SALARIAL

En caso de falseamiento del registro salarial o su omisión, se aplicarán, entre otras normas, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social que considera la discriminación salarial como falta muy grave en materia de relaciones laborales, pudiendo conducir a la imposición de una multa de entre 6.251 y 178.500 euros.

GUÍA TÉCNICA PARA LA REALIZACIÓN DE AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

3. NOTA INFORMATIVA INSPECCIÓN DE TRABAJO: ERTES POR FUERZA MAYOR POR REBROTES

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) ha publicado una Nota Informativa con pautas orientativas en relación a la suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor en la aplicación de la Disp. Adicional Primera del RDL 24/2020 de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

Tras la regulación de los ERTE por fuerza mayor que tuviesen como causa directa las pérdidas de la actividad por la crisis sanitaria, prevista en el art. 22 del RDL 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, el citado RDL 24/2020 ha limitado la aplicación del art. 22 del RDL 8/2020 a los ERTES solicitados antes de la entrada en vigor del mismo (27 de junio de 2020) y con una duración como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020.

Así, la Disp. Adicional Primera del RDL 24/2020 establece que *"las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la*

adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo” puedan disfrutar de diversas exenciones.

La tramitación y autorización de los expedientes de regulación de empleo por fuerza mayor ha de realizarse con arreglo al art. 47.3 y al 51.7 del ET y su desarrollo reglamentario del RD 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

El informe de la ITSS tiene carácter preceptivo y deberá ser remitido a la mayor brevedad posible, resultando aplicable a estos expedientes los elementos comunes que deben concurrir en todo expediente de fuerza mayor temporal:

- Ha de existir un acontecimiento imprevisible, entendido como imposibilidad circunstancial de prevenirlo.
- Ha de ser irresistible o inevitable, empleando la diligencia debida que racionalmente pudiera aplicarse.
- Ha de ser externo a la voluntad del empresario.
- Debe impedir temporalmente el cumplimiento, en todo o en parte, de la obligación y provenir de una causa extraña a la relación obligacional misma.
- Ha de existir una relación de causa a efecto entre el acontecimiento que revista esas características y el cumplimiento de la obligación, total o parcial.

Y podrá considerarse que concurre la fuerza mayor cuando no sea posible el desarrollo de la actividad por nuevas restricciones o medidas de contención. Por ello, a la vista de dicho carácter genérico, deberá considerarse en principio causa válida motivadora del expediente de regulación de empleo cualquier tipo de restricción o medida de contención, siempre que afecte directamente a la actividad de un centro de trabajo, y así se acredite por la empresa.

Por todo ello, será necesario acreditar la relación de causalidad entre las restricciones y las medidas de contención y sus consecuencias con el empleo, así como la valoración de la proporcionalidad de la medida ya que no puede olvidarse que el ERTE por fuerza mayor persigue liberar al empresario de la carga de abonar salario cuando la prestación laboral deviene imposible por un hecho externo.

Concluye la nota indicando que será preciso que la empresa acredite, de la manera más objetiva y concreta posible, una correlación entre la causa (las restricciones o medidas de contención) y la consecuencia (la imposibilidad de desarrollar la actividad). Dejando claro que en los casos en que no se acredite esta correlación, y habiendo reducción de la actividad de la empresa, nos podríamos encontrar ante un ERTE por otras causas, pero no por causa de fuerza mayor.

Con respecto a la concurrencia de expedientes previos previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 4, del RD-L 24/2020, de 26 de junio, se indica que: *“Estos ERTE son compatibles con los expedientes basados en las causas de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, tanto los de fuerza mayor total como los de fuerza mayor parcial, preexistentes y también son compatibles con cualquier otro expediente de regulación temporal de empleo preexistente que no esté relacionado con el COVID-19 y con la regulación específica aprobada desde la declaración del Estado de Alarma.”*

4. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE SEPTIEMBRE Y EL 15 DE OCTUBRE DE 2020

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	BOE 25/09/2020
Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.	PR	BOE 25/09/2020
Transporte Sanitario de Enfermos/as y Accidentados/as.	CC	BOE 25/09/2020

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE SEPTIEMBRE Y EL 15 DE OCTUBRE DE 2020

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Badajoz	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	DOE 30/09/2020
Barcelona	Almacenistas, Exportadores, Envasadores, Almacenes de Destino de Aceites Comestibles y Estaciones de Descarga.	CC	BOP 17/09/2020
	Remolcadores de Tráfico Interior y Exterior de Puertos de la Provincia de Barcelona.	RS	BOP 28/09/2020
Cádiz	Campo.		BOP 28/09/2020
Cataluña	Empresas organizadoras del juego del bingo.	RS	DOGC 23/09/2020
Ceuta	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOCC 21/09/2020
	Ayuda a domicilio.	CC	BOCC 9/10/2020
Comunitat Valenciana	Empleados y Empleadas de Fincas Urbanas de las Provincias de Valencia y Castellón.	SE	DOGV 23/09/2020
	Estaciones de servicio.	RS	DOGV 28/09/2020
	Empleados y Empleadas de Fincas Urbanas de las Provincias de Valencia y Castellón.	RS	DOGV 30/09/2020
	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	DOGV 13/10/2020
	Derivados del cemento.	RS	DOGV 15/10/2020
Granada	Industrias de la alimentación.	CC	BOP 15/10/2020
Huesca	Derivados del cemento.	RS	BOP 23/09/2020
Illes Balears	Hostelería.	AC	BOIB 17/09/2020
La Rioja	Residencias privadas de personas mayores.	RS	BOR 25/09/2020
	Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings.	CC	BOR 5/10/2020
Madrid	Exhibición cinematográfica.	CC	BOE 19/09/2020
Murcia	Industrias de derivados de cemento.	RS	BORM 10/10/2020
Pontevedra	Construcción.	CC	BOP 21/09/2020
	Derivados del cemento.	CC	BOP 21/09/2020
	Mármoles y piedras.	CC	BOP 21/09/2020
Segovia	Derivados del cemento.	RS	BOP 12/10/2020
	Madera.	RS	BOP 14/10/2020

Toledo	Derivados del cemento.	CC	BOP	8/10/2020
Valladolid	Industrias de la madera.	RS	BOP	7/10/2020
Zaragoza	Detallistas y Autoservicio de Alimentación.	CC	BOP	16/09/2020

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 RE: Resolución RS: Revisión salarial SE: Sentencia

www.auren.com