

NOVEMBRE 2020

SUMARI

- 1. REGULACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT I EL SEU REGISTRE**
- 2. NOU REGLAMENT D'IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE HOMES I DONES**
- 3. NOTA INFORMATIVA INSPECCIÓ DE TREBALL: ERTO PER FORÇA MAJOR PER REBROTS**
- 4. CONVENIS COL·LECTIUS**

1. REGULACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT I EL SEU REGISTRE

Mitjançant el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Aquest nou reial decret sorgeix per donar compliment al mandat de desenvolupament reglamentari establert en l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i té per objecte el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Totes les empreses, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat han d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, i promoure les condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les empreses que tinguin 50 o més treballadors estaran obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat, en els termes detallats en la norma analitzada. Per a la resta d'empreses, serà voluntària l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, tret que els convenis col·lectius així ho requereixin.

Les companyies pertanyents a un grup empresarial podran elaborar un pla únic per a totes o part de les empreses del grup, negociat d'acord amb les regles establertes en

l'article 87 de l'ET. El pla d'igualtat de grup haurà de tenir en compte l'activitat de cadascuna de les empreses que ho componen i els convenis col·lectius que els resulten d'aplicació, i incloure la informació dels diagnòstics de situació de cadascuna d'aquestes i justificar la conveniència de disposar d'un únic pla d'igualtat per a diverses empreses d'un mateix grup.

QUANTIFICACIÓ DEL NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA

Per efectuar el càlcul del nombre de persones que dóna lloc a l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat, es tindrà en compte la plantilla total de l'empresa, independentment del nombre de centres de treball i de la modalitat de contractació laboral, incloent-hi les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i persones amb contractes de posada a disposició.

En tot cas, cada persona amb contracte a temps parcial es computarà, amb independència del nombre d'hores de treball, com una persona més.

Al total de treballadors computats s'hauran de sumar els contractes de durada determinada, qualsevol que sigui la seva modalitat, vigents en l'empresa en els sis mesos anteriors i que s'hagin extingit en el moment d'efectuar el còmput. En aquest cas, cada cent dies treballats o fracció es computarà com una persona treballadora més.

El còmput derivat del càlcul que hem assenyalat haurà d'efectuar-se, almenys, l'últim dia dels mesos de juny i desembre de cada any, per saber si es té o no l'obligació de realitzar els plans d'igualtat.

CONCEPTE I OBJECTIUS D'UN PLA D'IGUALTAT

Els plans d'igualtat, siguin de caràcter obligatori o voluntari, constitueixen un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Per això és imprescindible definir, englobar, especificar i analitzar un conjunt d'objectius, mesures i accions, planificades per aconseguir la igualtat entre dones i homes.

TERMINI PER NEGOCIAR ELS PLANS D'IGUALTAT

Les empreses hauran d'iniciar el procediment i la realització de diagnòstics previs mitjançant la constitució de la comissió negociadora, en el termini màxim dels tres mesos següents al moment en què haguessin arribat als 50 treballadors.

Si el conveni col·lectiu obliga a realitzar el pla d'igualtat, s'iniciarà dins del termini que assenyalí el conveni, o en el seu defecte, dins dels tres mesos següents a la publicació d'aquest. Si l'elaboració i aplicació l'exigeix l'autoritat laboral en un procediment sancionador, el termini el fixarà aquest organisme.

En tot cas, el termini per a aprovació i presentació al registre és d'un any a comptar des de l'endemà a la data en què finalitzi el termini previst per iniciar el procediment de negociació.

PROCEDIMENT DE NEGOCIACIÓ

Els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores, per a això es constituirà una comissió negociadora en la qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

En les empreses on no existeixin representació legal dels treballadors, es crearà una comissió negociadora constituïda, d'un costat, per la representació de l'empresa i, d'un altre costat, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimitat per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació. Aquesta comissió comptarà amb un màxim de sis membres per cada part.

Durant el procés de negociació s'estendrà acta de cadascuna de les reunions de la negociació, que hauran de ser aprovades i signades amb manifestacions de cada part, si fos necessari. L'acord aconseguit requerirà la conformitat de l'empresa i de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la comissió.

En cas de desacord, la comissió negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, si així s'ha previst.

COMPETÈNCIES DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

La comissió negociadora tindrà competències en:

- Negociació i elaboració del diagnòstic, així com de les mesures que integraran el pla d'igualtat.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, àmbit d'aplicació, mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, etc.
- Impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació.
- Impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.
- Dotació d'un reglament de funcionament intern.

CONTINGUT DELS PLANS D'IGUALTAT

El contingut obligatori del pla d'igualtat serà el següent:

- Determinació de les parts que els concerten.
- Àmbit personal, territorial i temporal.
- Informe del diagnòstic de situació de l'empresa.
- Resultats de l'auditoria retributiva.
- Definició d'objectius qualitius i quantitius.
- Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritats.
- Identificació dels mitjans i recursos necessaris, tant materials com humans.
- Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- Procediment de modificació, incloent el que dirimeixi possibles discrepàncies relatives al seguiment o revisió del pla.

VIGÈNCIA, SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA

El període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que serà determinat, si escau, per les parts negociadores, no podrà ser superior a quatre anys.

Es contempla, a més, que els plans hagin de revisar-se quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Aquesta revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària. Respecte al seguiment i avaluació de les mesures previstes, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

REGISTRE DELS PLANS D'IGUALTAT I DIPÒSIT DE MESURES I PROTOCOLS PER PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Els plans d'igualtat seran objecte d'inscripció obligatòria en el Registre de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, regulat en el RD 713/2010, tant si són voluntaris com a obligatoris i hagin estat o no adoptats per acord entre les parts, tot això sense perjudici dels registres de convenis i acords creats per les Comunitats Autònomes, en l'àmbit de les seves competències.

També s'estableix que seran objecte de dipòsit voluntari les mesures, acordades o no, que siguin adoptades per prevenir la discriminació entre dones i homes, així com les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

2. NOU REGLAMENT D'IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE HOMES I DONES

El Govern, mitjançant l'aprovació del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, desenvolupa reglamentàriament l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors (ET).

Aquest reial decret complementa la regulació continguda en el Reial decret 901/2020, de

13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. A més, també desenvolupa el que s'estableix en els articles 22.3 i 12.4.d) de l'ET i que estableixen, respectivament, l'obligació que la classificació professional es realitzi conforme a criteris lliures de discriminació, i la garantia d'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes en el cas dels contractes a temps parcial.

Malgrat que la seva entrada en vigor es produirà el pròxim 14 d'abril de 2021, destaquem a continuació les mesures que hauran de ser adoptades en les empreses per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per a identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra aquesta.

PRINCIPI DE TRANSPARÈNCIA RETRIBUTIVA

Aquest principi té per objecte la identificació de discriminacions, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball, la qual cosa concorre quan exercint un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percebi una retribució inferior sense que aquesta diferència pugui justificarse objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Per a això es disposaran dels següents instruments: Els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional continguda en l'empresa i en el conveni col·lectiu que fos aplicable i el dret d'informació de les persones treballadores.

PRINCIPI D'IGUALTAT RETRIBUTIVA

Aquest principi vincula a totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, i a tots els convenis i acords col·lectius.

Conforme a l'article 28.1 de l'ET, un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents:

- a) S'entén per naturalesa de les funcions o tasques el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que s'estableix en la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.
- b) S'entén per condicions educatives les que es corresponguin amb qualificacions reglades i guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat.
- c) S'entén per condicions professionals i de formació aquelles que puguin servir per a acreditar la qualificació de la persona treballadora, inclosa l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.
- d) S'entén per condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb l'acompliment aquells diferents dels anteriors que siguin rellevants en l'acompliment de l'activitat.

REGISTRE RETRIBUTIU

Totes les empreses han de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs el

personal directiu i els alts càrrecs. A tals efectes, hauran de detallar-se, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del realment percebut per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

S'estableix l'any natural com a període temporal de referència, sense perjudici de les modificacions que fossin necessàries en cas d'alteració substancial de qualsevol dels elements que integren el registre.

El registre de les empreses que duen a terme una auditoria retributiva, és a dir, aquelles amb més de 50 treballadors haurà de reflectir:

- Les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions dels treballs d'igual valor en l'empresa, encara que pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregats.
- La justificació pertinent quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals en l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un 25%.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se en llaures a garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

Ha de contenir un diagnòstic de la situació retributiva en l'empresa i un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats que, si és el cas, es detectin i implica les següents obligacions per a l'empresa:

- a) Realització del diagnòstic de la situació retributiva en l'empresa, per a això:
 1. L'avaluació dels llocs de treball tenint en compte l'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor, tant en relació amb el sistema retributiu com en relació amb el sistema de promoció. La valoració de llocs de treball té per objecte realitzar una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric a aquest.
 2. La rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva, així com les possibles deficiències o desigualtats que poguessin apreciar-se en el disseny o ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat en l'empresa, o les dificultats que les persones treballadores poguessin trobar en la seva promoció professional o econòmica derivades d'altres factors com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades.
- b) Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o

persones responsables de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació haurà de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts.

VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

La valoració dels llocs de treball en les taules negociadores dels convenis col·lectius obeeirà als principis d'adequació (vinculada a l'activitat, inclosa la formació), totalitat (totes les condicions que singularitzen cada lloc de treball, sense permetre que s'invisibilitzi o infravalori alguna concreta) i objectivitat (mecanismes per a identificar els factors tinguts en compte en la fixació d'una retribució, fugint de qualsevol estereotip). S'afegeix el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor.

En el termini de sis mesos es dictarà una Ordre a proposta conjunta dels Departaments de Treball i Economia Social i d'Igualtat amb un procediment per a establir més clarament la valoració de llocs de treball.

CONSEQÜÈNCIA DE LA INOBSERVANÇA DE LES NORMES SOBRE REGISTRE SALARIAL

En cas de falsejament del registre salarial o la seva omisió, s'aplicaran, entre altres normes, la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social que considera la discriminació salarial com a mancada molt greu en matèria de relacions laborals, podent conduir a la imposició d'una multa d'entre 6.251 i 178.500 euros.

GUIA TÈCNICA PER A LA REALITZACIÓ D'AUDITORIES RETRIBUTIVES

L'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, en col·laboració amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, elaborarà una guia tècnica amb indicacions per a la realització d'auditories retributives amb perspectiva de gènere.

3. NOTA INFORMATIVA INSPECCIÓ DE TREBALL: ERTO PER FORÇA MAJOR PER REBROTS

La Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) ha publicat una Nota Informativa amb pautes orientatives en relació a la suspensió de contractes i reducció de jornada per força major en l'aplicació de la Disp. Addicional Primera del RDL 24/2020 de 26 de juny, de mesures socials de reactivació de l'ocupació i protecció del treball autònom i de competitivitat del sector industrial.

Després de la regulació dels ERTOS per força major que tinguessin com a causa directa les pèrdues de l'activitat per la crisi sanitària, prevista en l'art. 22 del RDL 8/2020 de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, el citat RDL 24/2020 ha limitat l'aplicació de l'art. 22 del RDL 8/2020 als ERTOS sol·licitats abans de l'entrada en vigor del mateix (27 de juny de 2020) i amb una durada com a màxim fins al 30 de setembre de 2020.

Així, la Disp. Addicional Primera del RDL 24/2020 estableix que *"les empreses i entitats que, a partir de l'1 de juliol de 2020, vegin impedit el desenvolupament de la seva activitat per l'adopció de noves restriccions o mesures de contenció que així ho imposin en algun dels seus centres de treball"* puguin gaudir de diverses exempcions.

La tramitació i autorització dels expedients de regulació d'ocupació per força major ha de realitzar-se conformement a l'art. 47.3 i al 51.7 de l'ET i el seu desenvolupament reglamentari del RD 1483/2012 de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.

L'informe de la ITSS té caràcter preceptiu i haurà de ser remès com més aviat millor, resultant aplicable a aquests expedients els elements comuns que han de concórrer en tot expedient de força major temporal:

- Ha d'existir un esdeveniment imprevisible, entès com a impossibilitat circumstancial de prevenir-lo.
- Ha de ser irresistible o inevitable, emprant la diligència deguda que racionalment pogués aplicar-se.
- Ha de ser extern a la voluntat de l'empresari.
- Ha d'impedir temporalment el compliment, en tot o en part, de l'obligació i provenir d'una causa estranya a la relació obligacional mateixa.
- Ha d'existir una relació de causa a efecte entre l'esdeveniment que revista aquestes característiques i el compliment de l'obligació, total o parcial.

I podrà considerar-se que concorre la força major quan no sigui possible el desenvolupament de l'activitat per noves restriccions o mesures de contenció. Per això, a la vista d'aquest caràcter genèric, haurà de considerar-se en principi causa vàlida motivadora de l'expedient de regulació d'ocupació qualsevol tipus de restricció o mesura de contenció, sempre que afecti directament l'activitat d'un centre de treball, i així s'acrediti per l'empresa.

Per tot això, serà necessari acreditar la relació de causalitat entre les restriccions i les mesures de contenció i les seves conseqüències amb l'ocupació, així com la valoració de la proporcionalitat de la mesura, ja que no pot oblidar-se que l'ERTO per força major persegueix alliberar a l'empresari de la càrrega d'abonar salari quan la prestació laboral esdevé impossible per un fet extern.

Conclou la nota indicant que caldrà que l'empresa acrediti, de la manera més objectiva i concreta possible, una correlació entre la causa (les restriccions o mesures de contenció) i la conseqüència (la impossibilitat de desenvolupar l'activitat). Deixant clar que en els casos en què no s'acrediti aquesta correlació, i havent-hi reducció de l'activitat de l'empresa, ens podríem trobar davant un ERTE per altres causes, però no per causa de força major.

Respecte a la concurrència d'expedients previs previst en la Disposició Addicional Primera, apartat 4, del RD-L 24/2020, de 26 de juny, s'indica que: *"Aquests ERTOS són compatibles amb els expedients basats en les causes dels articles 22 i 23 del Reial decret llei 8/2020, tant els de força major total com els de força major parcial, preexistents i també són compatibles amb qualsevol altre expedient de regulació temporal d'ocupació preexistent que no estigui relacionat amb la COVID-19 i amb la regulació específica aprovada des de la declaració de l'Estat d'Alarma."*

4. CONVENIS COL·LECTIUS

CONVENIS COL·LECTIUS INTERPROVINCIALS PUBLICATS ENTRE EL 16 DE SETEMBRE I EL 15 D'OCTUBRE DE 2020

Àmbit funcional	Tipus	Butlletí
Empreses d'Ensenyament Privat Sostingudes Totalment o parcialment amb Fons Públics.	AC	BOE 25/09/2020
Indústria Metal·lúrgica i de Fabricació d'Envasos Metal·lics.	PR	BOE 25/09/2020
Transport Sanitari de Malalts/es i Accidentats/des.	CC	BOE 25/09/2020

CONVENIS COL·LECTIUS D'ÀMBIT PROVINCIAL I AUTONÒMIC PUBLICATS ENTRE EL 16 DE SETEMBRE I EL 15 D'OCTUBRE DE 2020

Territori	Àmbit funcional	Tipus	Butlletí
Badajoz	Indústries Siderometal·lúrgiques.	CC	DOE 30/09/2020
Barcelona	Magatzems, Exportadors, Envasadors, Magatzems de Destinació d'Olis Comestibles i Estacions de Descàrrega.	CC	BOP 17/09/2020
	Remolcadors de Trànsit Interior i Exterior de Ports de la Província de Barcelona.	RS	BOP 28/09/2020
Cadis	Camp.		BOP 28/09/2020
Catalunya	Empreses organitzadores del joc del bingo.	RS	DOGC 23/09/2020
Ceuta	Neteja d'edificis i locals.	CC	BOCC 21/09/2020
	Ajuda a domicili.	CC	BOCC 9/10/2020
Comunitat Valenciana	Empleats i Empleades de Finques Urbanes de les Províncies de València i Castelló.	ES	DOGV 23/09/2020
	Estacions de servei.	RS	DOGV 28/09/2020
	Empleats i Empleades de Finques Urbanes de les Províncies de València i Castelló.	RS	DOGV 30/09/2020
	Centres i Serveis d'Atenció a Persones amb Discapacitat. Derivats del ciment.	RS	DOGV 13/10/2020 RS DOGV 15/10/2020
Granada	Indústries de l'alimentació.	CC	BOP 15/10/2020
Illes Balears	Hostaleria.	AC	BOIB 17/09/2020
La Rioja	Residències privades de persones majors.	RS	BOR 25/09/2020
	Garatges, Estacions de Rentada i Greixatge, Aparcaments i Pàrquings.	CC	BOR 5/10/2020
Madrid	Exhibició cinematogràfica.	CC	BOE 19/09/2020
Múrcia	Indústries de derivats de ciment.	RS	BORM 10/10/2020
Osca	Derivats del ciment.	RS	BOP 23/09/2020
Pontevedra	Construcció.	CC	BOP 21/09/2020
	Derivats del ciment.	CC	BOP 21/09/2020
	Marbres i pedres.	CC	BOP 21/09/2020
Saragossa	Detallistes i Autoservei d'Alimentació.	CC	BOP 16/09/2020
Segòvia	Derivats del ciment.	RS	BOP 12/10/2020
	Fusta.	RS	BOP 14/10/2020

Toledo	Derivats del ciment.	CC	BOP	8/10/2020
Valladolid	Indústries de la fusta.	RS	BOP	7/10/2020

AC: Acord CA: Calendari laboral CC: Conveni col·lectiu CE: Correcció d'errors
DE: Denúncia ED: Edicte EX: Extensió IM: Impugnació LA: Laude NU: Nul·litat
PA: Pacte PR: Pròrroga RE: Resolució RS: Revisió salarial SE: Sentència

www.auren.com