



APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

OCTUBRE 2021

SUMARIO

- 1. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL PARA EL 2021.**
- 2. PRÓRROGA DE LOS ERTES VINCULADOS AL COVID-19 Y OTRAS MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL.**
- 3. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL PARA EL 2021.

El pasado 29 de septiembre se publicó en el B.O.E. el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2021.

Las nuevas cuantías representan un incremento del 1,579% respecto de las previstas en el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fijó el salario mínimo interprofesional para 2020.

El artículo 1 del Real Decreto establece que la cuantía del SMI para este año 2021 será de 32,17 euros/día o 965,00 euros/mes, según que el salario se fija por días o por meses. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir, en el caso del salario diario, la parte proporcional de domingos y festivos. Si la jornada contratada es inferior, el salario se percibirá a prorrata.

La revisión del SMI que comentamos no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al SMI los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 13.510,00 euros.

En cuanto a los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma

empresa no excedan de 120 días percibirán, junto con el importe de la SMI, la parte proporcional de la retribución de domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a las que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondiente al salario de treinta días para cada una, sin que en ningún caso la cuantía del SMI pueda ser inferior a 45,70 euros por jornada legal en la actividad.

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

En cuanto a los empleados domésticos, de acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para determinar el salario mínimo de los empleados domésticos que trabajan por horas, en régimen externo, lo que se fija para los trabajadores eventuales y temporales, y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de los empleados domésticos será de 7,55 euros por hora efectivamente trabajada.

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

De acuerdo con la habilitación legal expresa establecida en el artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación:

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

Las nuevas cuantías del Salario Mínimo Interprofesional se aplicarán con efectos retroactivos del 1 de septiembre de 2021.

2. PRÓRROGA DE LOS ERTES VINCULADOS AL COVID-19 Y OTRAS MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL.

EL Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, publicado en el B.O.E. de 29 de septiembre, incorpora el VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo, adopta medidas para proteger a los trabajadores autónomos y recoge la regulación de un considerable y variado número de cuestiones.

Entre las cuestiones aprobadas, figura la prórroga de las medidas extraordinarias en materia de cotización y de protección por desempleo, así como las medidas complementarias asociadas a los expedientes de regulación temporal de empleo relacionados con la COVID-19.

PRÓRROGA DE LOS ERTE

Se autoriza la prórroga de todos los ERTE por fuerza mayor relacionados con la COVID-19, tanto los adoptados por impedimento o limitación de actividad, como los basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP), vigentes a 30 de septiembre de 2021.

Las empresas deberán solicitar a la autoridad laboral la prórroga de todos los expedientes para extender los beneficios de los ERTE hasta el 28 de febrero de 2022. Para tramitar esta solicitud deberán presentar el listado de horas o días de trabajo suspendidos o reducidos desde julio de 2021. Para el caso particular de los ERTE ETOP, aportarán el informe de la representación legal de las personas trabajadoras.

Se mantiene la simplificación de trámites para pasar de un ERTE de impedimento a uno de limitación y viceversa. Será suficiente una comunicación en tal sentido a la autoridad laboral y a la representación de las personas trabajadoras.

Asimismo, el acceso a las medidas extraordinarias en materia de cotización y el reconocimiento de las prestaciones por desempleo exigirá la presentación, por parte de las empresas cuya prórroga sea autorizada, de una relación de las personas trabajadoras que estuvieran incluidas a fecha de 30 de septiembre de 2021 en el ámbito de aplicación del ERTE y que vayan a permanecer incluidas en dicho expediente durante la prórroga.

Además, se recoge la posibilidad de presentar nuevos expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad normalizada, para los cuales se prevén, asimismo, medidas extraordinarias en materia de cotización y de protección por desempleo. De igual forma, les siguen resultando de aplicación las medidas complementarias asociadas a estos expedientes.

La nueva norma, vigente hasta el 28 de febrero de 2022, establece, por un lado, la prórroga de los ERTE en sus modalidades actuales hasta el 31 de octubre de 2021 y, por otro, las nuevas modalidades de ERTE a partir del 1 de noviembre, para las que es obligatorio solicitar ante la autoridad laboral competente su prórroga entre el 1 y el 15 de octubre. Por tanto, los nuevos ERTE se extenderán desde el 1 de noviembre hasta el 28 de febrero de 2022.

ERTE DE FORMACIÓN

Las empresas cuyo ERTE sea prorrogado y aquellas que soliciten un nuevo ERTE por impedimento o limitación de la actividad, tendrán que desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas por el ERTE entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, las cuales estarán dirigidas a atender las necesidades reales de formación de las empresas y los trabajadores, así como aquellas que permitan recualificar a estos últimos, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

A través de estas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

Se fija un número mínimo de horas de formación, para aquellas empresas que hayan aplicado exenciones, cuando tengan a partir de 10 personas en plantilla, así:

- De 10 a 49 personas trabajadoras: 30 horas.
- De 50 en adelante: 40 horas.

Estas acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un ERTE, o en tiempo de trabajo.

El SEPE verificará, con los datos facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), que se han llevado a cabo las acciones formativas en el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022. En caso de no haberse cumplido, se pondrá dicho hecho en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) a los efectos sancionadores y liquidatarios correspondientes.

Sin perjuicio de los beneficios en materia de exoneraciones, las empresas que formen a personas afectadas por ERTES tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

- a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- b) De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.
- c) De 50 o más personas: 320 euros por persona.

EXONERACIONES EN LAS COTIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El esquema de exoneraciones entre noviembre y febrero distinguirá entre empresas de menos de 10 trabajadores y aquellas con plantilla igual o superior a estos. Así, para las primeras, las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social alcanzarán el 80% si realizan acciones formativas y el 50% para el resto; si la empresa tiene 10 o más trabajadores, tendrá una exoneración del 80% si realiza acciones formativas, y del 40% en el resto de los casos.

Las empresas y entidades que tengan autorizados ERTES por impedimentos en la actividad, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de una exoneración del 100% de la aportación empresarial devengada a partir del mes de noviembre de 2021, durante el período de cierre, y hasta el 28 de febrero

de 2022

Los trabajadores acogidos a ERTE seguirán disfrutando de la exención del periodo de carencia para el acceso a la prestación por desempleo. También del denominado "contador a cero" que se amplía de manera extraordinaria hasta el 1 de enero de 2023.

MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

En este sentido se establece que:

- Las empresas que a 31 de octubre de 2021 estén aplicando ERTE por fuerza mayor relacionada con la COVID-19 podrán tramitar, durante la vigencia de aquel, un ERTE por causas ETOP. Los efectos de este último se retrotraerán a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.
- Se mantendrán hasta el 28 de febrero de 2022 los límites y previsiones relacionados con el reparto de dividendos y con transparencia fiscal.
- Los límites y excepciones respecto a la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones se mantendrán vigentes igualmente hasta el 28 de febrero del próximo año.
- La salvaguarda del empleo continúa desplegando todo su contenido, lo que implica que las empresas, una vez cumplidos los periodos de 6 meses de salvaguarda que hubieran adquirido según lo previsto en las normas previas, se comprometen, en virtud de este RDL, al mantenimiento del empleo durante otro nuevo periodo de 6 meses de duración.
- Hasta el 28 de febrero de 2022 la fuerza mayor y las causas ETOP en las que se amparan los ERTE previstos en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.
- Por último, y hasta el repetido 28 de febrero de 2022, la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP supondrá la interrupción del cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de los trabajadores afectados.

PLAN MECUIDA

La norma también contempla prórroga del plan MECUIDA hasta el 28 de febrero de 2022

PRÓRROGA DE LA AYUDAS A LOS AUTÓNOMOS

Exención en la cotización a favor de los trabajadores autónomos que hayan percibido alguna modalidad de prestación por cese de actividad al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.

La exención en las cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional serán aplicables desde el 1 de octubre de 2021:

- 90% de las cotizaciones correspondientes al mes de octubre.
- 75% de las cotizaciones correspondientes al mes de noviembre.
- 50% de las cotizaciones correspondientes al mes de diciembre.
- 25% de las cotizaciones correspondientes al mes de enero de 2022.

Para que se puedan aplicar estos beneficios los trabajadores autónomos deberán permanecer en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), hasta el 31 de enero de 2022.

Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación del virus COVID-19.

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

Además de la obligación de suspensión de las actividades, se exige como requisito que el autónomo esté afiliado y en alta en el RETA, también, estar al corriente en el pago de las cuotas.

Durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida se mantendrá el alta en el régimen especial correspondiente, quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar, aunque realmente, este período de tiempo se entenderá como cotizado y las cotizaciones que correspondan al mismo serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación.

La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será en todo caso la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.

Esta ayuda es incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, salvo que estos ingresos sean inferiores a 1,25 veces el importe del SMI.

La percepción de esta nueva prestación tendrá una duración máxima de cinco meses, finalizando el derecho a la misma el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas o el 28 de febrero de 2022, si esta última fecha fuese anterior.

Prestación por cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia

Los autónomos que vengán percibiendo esta prestación podrán continuar haciéndolo hasta el 28 de febrero de 2022, siempre que, no la hayan disfrutado en su totalidad y que

durante el tercer y cuarto trimestres de 2021 cumplan los requisitos que se indican a continuación:

- a) En el tercer y cuarto trimestre de 2021 una reducción de los ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia de más del 50% de los habidos en el tercer y cuarto trimestre de 2019.
- b) No haber obtenido durante el tercer y cuarto trimestre de 2021 unos rendimientos netos computables fiscalmente superiores a 8.070 euros.

En el caso de los trabajadores autónomos que tengan uno o más trabajadores a su cargo, deberá acreditarse, al tiempo de solicitar la prestación, el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tengan asumidas. A tal objeto, los trabajadores autónomos emitirán una declaración responsable, pudiendo ser requeridos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por la entidad gestora para que aporten los documentos precisos que acrediten este extremo.

El trabajador autónomo, durante el tiempo que esté percibiendo la prestación, deberá ingresar en la TGSS la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

Prestación extraordinaria de cese de actividad para aquellos autónomos que ejercen actividad y a 30 de septiembre de 2021 vinieran percibiendo alguna de las prestaciones de cese de actividad previstas en los artículos 7 y 8 del RDL 11/2021 y no puedan causar derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad detallada en el punto anterior

Para poder recibir esta prestación económica deben reunirse los siguientes requisitos:

- a) Estar dado de alta y al corriente en el pago de las cotizaciones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos desde antes del 1 de abril de 2020.
- b) No tener rendimientos netos computables fiscalmente procedentes de la actividad por cuenta propia en el tercer y cuarto trimestre de 2021 superiores al 75% del SMI en dicho periodo.
- c) Acreditar en el cuarto trimestre del 2021 un total de ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia inferior en un 75% a los habidos en el cuarto trimestre de 2019.

Esta prestación podrá comenzar a devengarse con efectos desde el 1 de octubre de 2021 y tendrá una duración máxima de cinco meses. La cuantía de esta será del 50% de la base mínima de cotización. No obstante, cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta u otra prestación de cese de actividad, la cuantía de esta prestación será del 40%.

Esta prestación es incompatible con:

- a) La percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena.
- b) El desempeño de otra actividad por cuenta propia.
- c) La percepción de rendimientos procedentes de una sociedad.
- d) La percepción de una prestación de Seguridad Social.

Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos de temporada

Se consideran trabajadores autónomos de temporada aquellos cuyo único trabajo a lo largo de los años 2018 y 2019 se hubiera desarrollado en el RETA, durante un mínimo de cuatro meses y un máximo de siete meses en cada uno de los años referidos.

Se considerará que el trabajador autónomo ha desarrollado un único trabajo en 2018 y 2019 siempre que, de haber estado de alta en un régimen de seguridad social como trabajador por cuenta ajena, dicha alta no supere los 120 días a lo largo de esos años.

Los requisitos que deberán cumplir para causar derecho a la prestación son los siguientes:

- a) Haber estado de alta y cotizando en el RETA un mínimo de cuatro meses y un máximo de siete meses de cada uno de los años 2018 y 2019.
- b) No haber estado en alta o asimilado como trabajador por cuenta ajena en el régimen de Seguridad Social correspondiente más de sesenta días durante el tercer y cuarto trimestres del año 2021.
- c) No obtener durante el tercer y cuarto trimestres del año 2021 unos ingresos netos computables fiscalmente que superen los 6.725 euros.
- d) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

El importe de la prestación será el equivalente al 70% de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desempeñada en el RETA. Esta prestación podrá comenzar a devengarse con efectos de 1 de octubre de 2021 y tendrá una duración máxima de cinco meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros veintiún días naturales de octubre. En caso contrario, los efectos quedarán fijados al día primero del mes siguiente de la presentación de la solicitud y su duración no podrá exceder del 28 de febrero de 2022.

Durante la percepción de la prestación no existirá obligación de cotizar, permaneciendo el trabajador en situación de alta o asimilada al alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS DE LAS ISLAS CANARIAS AFECTADAS POR LA ERUPCIÓN VOLCÁNICA

Las empresas que cumplan los siguientes requisitos tendrán derecho a beneficios extraordinarios:

- a) Estar afectadas por la erupción volcánica de Cumbre Vieja.
- b) Tener códigos de cuenta de cotización correspondientes a las provincias de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- c) Haber visto o ver impedido o limitado el desarrollo de su actividad normalizada.
- d) Tener autorizado un ERTE por impedimento o limitación.

En relación con los ERTE se permitirá el tránsito de un ERTE de impedimento a uno de limitación y viceversa, en los términos previstos en los ERTE por COVID. Además, la autoridad laboral deberá dictar resolución en el plazo de 5 días, siendo facultativo solicitar

el informe del artículo 33.1 del Real Decreto 1483/2012 y entendiéndose estimatorio de la solicitud el silencio administrativo.

Los beneficios consistirán en exoneraciones de la cuota empresarial devengada durante el periodo de cierre y hasta el 28 de febrero de 2022, respecto a los trabajadores afectados por el ERTE, en los siguientes porcentajes:

- 100%, si se trata de un ERTE por impedimentos en la actividad.
- 90%, si lo fuera por limitaciones en la misma.

Los trabajadores, por su parte, tendrán los beneficios en protección por desempleo vistos para los ERTES COVID (sin periodo de carencia y en cuantía del 70% de la base reguladora). Asimismo, el tiempo que se perciba la prestación por desempleo contributiva no computará a efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.

En el caso de que esta situación excepcional se prolongue más allá del 28 de febrero de 2022, se contempla que el Gobierno lleve a cabo las actuaciones oportunas para prorrogar la vigencia de las medidas mientras se mantenga la situación.

Por lo que respecta a los trabajadores autónomos se prevé que los que se vean obligados a suspender o cesar en la actividad como consecuencia directa de la erupción puedan causar derecho a percibir la prestación por cese de actividad, regulada en el título V de la LGSS, sin que se computen, a efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos, los cinco primeros meses de percepción de la prestación y considerándose cumplido, para poder acceder a esa prestación, el requisito de cotización previsto en el artículo 338 de la LGSS.

Los que a 30 de septiembre hayan percibido algunas de las prestaciones recogidas en el RDL 11/2021 y se vean obligados a suspender o cesar en su actividad como consecuencia de la erupción volcánica, tendrán derecho a percibir cinco meses de prestación de cese de actividad que no se les computará a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.

3. CONVENIOS COLECTIVOS

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

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Asistencia y educación infantil.	AC	BOE	3/09/2021
Asistencia y educación infantil.	RS	BOE	3/09/2021
Comercio de Flores y Plantas	CC	BOE	3/09/2021

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

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Industrias de Rematantes y Aserraderos de Madera.	CE BOPA	18/08/2021
Almería	Industria Siderometalúrgica.	CC BOP	1/09/2021
Albacete	Limpieza de Edificios y Locales.	CC BOP	15/09/2021
Asturias	Minoristas de Alimentación.	AC BOPA	25/08/2021
	Prótesis Dental.	CC BOPA	1/09/2021
	Panadería.	CC BOPA	9/09/2021
Badajoz	Comercio de Alimentación, Mayor y Menor.	AC DOE	16/08/2021
Cádiz	Amarre y Desamarre de Buques.	AC BOP	30/08/2021
Cantabria	Industrias Químicas.	RS BOCA	17/08/2021
Cataluña	Enseñanza y Formación no reglada de Cataluña.	CE DOGC	9/09/2021
Granada	Construcción y Obras Públicas.	CC BOP	17/08/2021
Illes Balears	Hostelería.	AC BOIB	21/08/2021
	Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera.	RS BOIB	21/08/2021
	Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera.	AC BOIB	9/09/2021
La Rioja	Fincas Urbanas.	EX BOR	14/09/2021
Madrid	Doblaje y Sonorización (Rama Artística).	CC BOCM	21/08/2021
	Ocio Educativo y Animación Sociocultural.	RS BOCM	21/08/2021
	Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	AC BOE	6/09/2021
Málaga	Actividades Agropecuarias.	RS BOP	18/08/2021
	Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas.	RS BOP	15/09/2021
Ourense	Siderometal y Talleres de Reparación de Vehículos.	CC BOP	28/08/2021
	Siderometal y Talleres de Reparación de Vehículos.	CE BOP	11/09/2021
Palencia	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC BOP	17/08/2021
	Comercio del Metal.	AC BOP	27/08/2021
	Comercio en General.	AC BOP	27/08/2021
	Comercio en General.	CC BOP	30/08/2021
	Tintorerías, Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	CC BOP	6/09/2021
Pontevedra	Extractivo de Piedra Natural -Canteras-.	RS BOP	26/08/2021
Salamanca	Actividades de Siderometalurgia.	CC BOP	18/08/2021
	Comercio en General.	CC BOP	9/09/2021
Segovia	Industria Siderometalúrgica.	CE BOP	6/09/2021
Sevilla	Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios	CC BOP	10/09/2021
Valencia	Comercio de Vidrio y Cerámica.	RS BOP	8/09/2021
Valladolid	Oficinas y despachos.	CC BOP	20/08/2021
	Industria siderometalúrgica.	CC BOP	1/09/2021
Zaragoza	Fincas urbanas.	CC BOP	24/08/2021
	Panadería.	CC BOP	14/09/2021
	Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística.	CC BOP	15/09/2021

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