

ÍNDICE

Congreso de los Diputados

**ET. ENMIENDAS**

Se publica en el BOCG las enmiendas del Proyecto de Ley por la que se modifica el TR de la Ley del ET, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE

[\[pág. 3\]](#)

Consejo de Ministros

**GOLDEN VISA.**

El Consejo de Ministros de 9 de abril de 2024 ha sido informado sobre la propuesta de modificación de la Golden Visa

[\[pág. 5\]](#)

Sentencias de interés

**DISFRUTE DE LAS VACACIONES.**

La posibilidad de extender el disfrute de las vacaciones del año natural a la semana de Reyes del año posterior es una mejora que se incorpora al acervo de derechos de los trabajadores, constituyendo su supresión una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

[\[pág. 6\]](#)**COMPENSACIÓN ECONÓMICA.**

El acuerdo sobre la compensación económica ofrecida por la empresa durante el COVID, donde los trabajadores que teletrabajen deben aportar los equipos necesarios para realizar la actividad se desvanece desde que la empresa pasa a proporcionar los medios.

[\[pág. 7\]](#)**COMPETENCIA TERRITORIAL.**

Parking de la empresa a gran distancia de su sede social donde los conductores recogen y devuelven los vehículos que conducen empezando allí sus rutas.

[\[pág. 8\]](#)**NULIDAD POR DISCRIMINACIÓN POR PARENTESCO.**

El TSJ de Catalunya declara la nulidad por discriminación por parentesco en el despido de un trabajador ante la negativa de su pareja, jefa de cuadrilla de la misma empresa, a colaborar con la empresa en la identificación del responsable de un trabajo deficiente

[\[pág. 10\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

**USO DE CORBATA**

El Tribunal Supremo avala la decisión de una empresa que exige el uso de corbata al personal de seguridad destinado en un centro comercial provisto de aire acondicionado

[\[pág. 11\]](#)**NO CONCESIÓN DE UNA INCAPACIDAD**

El TSJCLM deniega conceder la incapacidad a una administrativa de 46 años afectada de artritis que utiliza silla de ruedas por ser "sustancialmente independiente" en su vida personal y social

[\[pág. 12\]](#)

Tribunal Constitucional



LIBERTAD SINDICAL

El Pleno del Tribunal Constitucional por unanimidad considera que el régimen legal de participación de los sindicatos más representativos en el sistema de formación profesional para el empleo no vulnera la libertad sindical

[\[pág. 14\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 15\]](#)

Congreso de los Diputados

ET. Se publica en el BOCG las enmiendas del Proyecto de Ley por la que se modifica el TR de la Ley del ET, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE



Fecha: 08/04/2024

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Acceder a BOCG de 08/04/2024](#)

Se publican las enmiendas al articulado en el BOGC de 08 de abril de 2024.

Recuerda lo que pretende aprobar esta norma:

La nueva norma introduce el reconocimiento en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores el derecho a que las condiciones de trabajo sean previsibles lo que implica que la persona trabajadora debe conocer de antemano su pauta de trabajo y, en su caso, los criterios en virtud de los cuales dichas condiciones pueden cambiar.

Nuevas obligaciones de información

Se exige que la empresa haga constar por escrito los contratos de trabajo independientemente de su duración.

Además, será obligatoria la información por escrito si se modifican los elementos esenciales de la relación laboral.

El contrato, en caso de no cumplir con la información obligatoria se presumirá indefinido a tiempo completo.

Se consideran condiciones esenciales de trabajo las relativas a:

- La duración del contrato
- La duración de la jornada y su distribución
- La duración del periodo de prueba

Duración de la jornada

Las empresas deberán registrar la jornada de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial. Registrarán día a día su jornada, incluyendo el horario concreto de inicio y de finalización.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial o viceversa, así como el incremento o disminución de horas en el trabajo a tiempo parcial tendrá carácter siempre

voluntario para la persona trabajadora sin que, en ningún caso, se pueda imponer de forma unilateral por la empresa.

En el caso de las horas complementarias pactadas, deberá constar en el acuerdo el número de horas, los días y las horas de referencia en los que se pueden solicitar los servicios de la persona trabajadora.

Se establece un preaviso mínimo de tres días para la realización de estas horas, un plazo que no se podrá rebajar mediante convenio. En caso de cancelación total o parcial de dichas horas sin respetar este plazo de preaviso implicará el derecho a la retribución correspondiente.

Periodo de prueba

Se limita el periodo de prueba a un máximo de seis meses para técnicos y técnicas tituladas y de dos meses para el resto de personas trabajadoras.

En el caso de los contratos temporales y de duración determinada, si es concertado por un periodo igual o superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá ser de más de un mes. En los contratos de duración menor, el periodo de prueba se reducirá en la misma proporción.

Los convenios colectivos no podrán ampliar la duración de estos periodos de prueba.

Pluriempleo

Las empresas no podrán prohibir, limitar u otorgar un trato desfavorable a las personas trabajadoras por la prestación de servicios a otras empresas.

Solo se podrán admitir restricciones en el caso de justificar causas objetivas como el respeto a la confidencialidad empresarial, la seguridad y la salud o la prevención de los conflictos de intereses, entre otras cuestiones.

Opciones de empleo

La persona trabajadora que cuente con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar los puestos vacantes que tengan una jornada a tiempo completo o mayor de la que disfrute, que sean de carácter indefinido o más previsibles o estables.

Estas solicitudes deberán recibir una respuesta motivada y por escrito en el plazo de 15 días o en el establecido por convenio siempre que no supere tres meses en el caso de las empresas con plantillas con menos de diez personas trabajadoras o un mes si cuentan con más de diez personas trabajadoras.

Régimen sancionador

Será sancionable no contestar motivadamente y por escrito a la solicitud de puestos vacantes.

Se considerará infracción grave no informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato en los términos y plazos establecidos.

La discriminación por estar en pluriempleo se considerará infracción muy grave.

Consejo de Ministros

GOLDEN VISA. El Consejo de Ministros de 9 de abril de 2024 ha sido informado sobre la propuesta de modificación de la Golden Visa



Fecha: 08/02/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Consejo de Ministros de 09/04/2024](#)

El Consejo de ministros ha sido informado sobre la propuesta de modificación del régimen de residencia por inversión (Golden Visa) regulado en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Las principales conclusiones del informe son:

-Entre 2013-2023, se han concedido en España 14.576 visados, vinculados a las inversiones en inmuebles.

2020: 632

2021: 997

2022: 2.017

2023: 3.273

2024 (hasta febrero): 426

-**Principales nacionalidades:** China, Rusia, Reino Unido, EE.UU, Ucrania, Irán, Venezuela y México.

-**Principales provincias de inversión,** que concentran el 90% de las autorizaciones: Barcelona, Madrid, Málaga, Alicante, Baleares y Valencia.

-Las adquisiciones de viviendas ligadas a inversiones previstas en Ley 14/2013 han llegado a representar hasta el 7,1% en Marbella y el 5,3%, en Barcelona, del total de las compraventas de vivienda anuales.

Sentencias de interés

DISFRUTE DE LAS VACACIONES. La posibilidad de extender el disfrute de las vacaciones del año natural a la semana de Reyes del año posterior es una mejora que se incorpora al acervo de derechos de los trabajadores, constituyendo su supresión una modificación sustancial de condiciones de trabajo.



Fecha: 13/03/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia TS de 13/03/2024](#)

La cuestión que plantea el recurso de casación consiste en determinar si la medida consistente en delimitar el periodo de disfrute de las vacaciones anuales en su año correspondiente, excluyendo la semana de Reyes del año siguiente, es una modificación sustancial de condiciones de trabajo de conformidad con el art. 41 ET.

El TS estima que la posibilidad de extender el disfrute de vacaciones hasta la semana de Reyes del año posterior es una mejora que se ha prolongado a lo largo de los años desde 2015 y, que, como tal, ha pasado a configurarse como un derecho adquirido para el colectivo (artículos 8 y 21.1 del convenio colectivo de aplicación).

Por lo que, sin que se haya acreditado que su supresión mejore la seguridad y salud de los trabajadores, lo cierto es que sí altera el elenco de posibilidades de disfrute del régimen vacacional que como mejora había sido incorporada al acervo de derechos de los trabajadores.

El TS determina que esta práctica no puede ser eliminada unilateralmente sin seguir con el procedimiento del [art. 41 del ET](#).

COMPENSACIÓN ECONÓMICA. El acuerdo sobre la compensación económica ofrecida por la empresa durante el COVID, donde los trabajadores que teletrabajen deben aportar los equipos necesarios para realizar la actividad se desvanece desde que la empresa pasa a proporcionar los medios.

**Fecha:** 27/02/2024**Fuente:** web del Poder Judicial**Enlace:** [Acceder a Sentencia del TS de 27/02/2024](#)

El día 6 de marzo de 2020 y debido al aumento de los contagios derivados de la Covid 19, el empleador realizó una oferta a la plantilla para prestar servicios en régimen de trabajo a distancia, en virtud de la cual el trabajador ponía los medios necesarios para realizar tal actividad- equipo informático, teléfono y línea móvil, conexión a internet...-, comprometiéndose el empleador a compensar dicho acopio de medios por parte del trabajador con un euro por cada hora prestada en dicho régimen de prestación de servicios.

La aceptación de dichos términos por parte de los trabajadores no era sino la propia exigencia de voluntariedad del teletrabajo, que en aquel momento carecía de regulación, más allá de la referencia del Acuerdo Marco sobre Teletrabajo de 2002, tal y como se ha indicado.

En conclusión, se trataba de un ofrecimiento de teletrabajo voluntario para aquellos que quisieran adherirse a esa forma de organización de trabajo en remoto y al que la empresa otorgaba una compensación de un euro por hora teletrabajada por la utilización de medios (ordenador, conexión a internet) que aportaba el propio trabajador, y que, como tal, se limitaba a tales circunstancias concretas.

Esas circunstancias se ven alteradas por el nuevo régimen normativo de la pandemia, con la declaración del estado de alarma y del teletrabajo como modo preferente de organización del trabajo y por la propia capacidad de la empresa para poner los medios necesarios para desarrollar el teletrabajo por la plantilla, que hasta ese momento había tenido que hacerlo con sus dispositivos y conexiones personales.

Nos encontramos ante dos escenarios bien distintos, uno que es el de fecha de 6 de marzo de 2020 con una vocación de temporalidad y circunstancias muy concretas: adoptar la medida de teletrabajo por aquellos trabajadores que quisieran prestar sus servicios en dicho régimen,

utilizando su propio ordenador y conexión a Internet, compensándoles la empresa con un euro por hora trabajada.

Otro escenario, el de 19 de marzo de 2020, en el que la empresa ya dispone de los medios necesarios para que su plantilla teletrabaje, el teletrabajo ya se regula como medio preferente y en el que el director general comunica que la empresa prevé unos incentivos durante el tiempo que se esté en teletrabajo de un 5 por ciento más de salario bruto y 10 minutos por cada hora de descanso remunerado durante los meses de marzo y abril.

Siendo las cosas como se han expuesto, no es dudoso, en consecuencia, que la medida de 6 de marzo de 2020 no tenía vocación de permanencia, sino que venía motivada por las circunstancias excepcionales de la covid, que imponían la necesidad de introducir el teletrabajo como medio de organización del trabajo que permitía la prestación del servicio y, que sin embargo, la empresa no contaba con los medios para su implementación al teletrabajador.

La aceptación por parte del trabajador no era sino un requisito inherente a la propia naturaleza voluntaria del teletrabajo, pero no puede interpretarse como una medida que obligue a la empresa a abonar la cantidad de un euro por hora teletrabajada más allá de aquel limitado, repentino y excepcional contexto en que se adoptó, puesto que ello no se ajustaría al propio condicionante de su adopción: la falta de medios de la empresa para la aplicación del teletrabajo.

Debe entenderse, por tanto, que una vez la empresa efectúa el despliegue de los medios necesarios para prestar el teletrabajo, tal y como se constata en el correo electrónico de 19 de marzo de 2023, aquella circunstancia que motivó la concesión de la cuantía de 1 euro por hora teletrabajada se desvanece y la percepción de esta cantidad pierde su causa.

Es decir, desde el momento en que es la empresa y no el trabajador quien pone los medios para el teletrabajo, desaparece la razón de ser de la percepción del euro por hora trabajada, que se vinculaba a la aportación de los medios por el propio trabajador.

Competencia territorial. Parking de la empresa a gran distancia de su sede social donde los conductores recogen y devuelven los vehículos que conducen empezando allí sus rutas.

El trabajador que reivindica como lugar de prestación de servicios el lugar donde comienza y finaliza su ruta



Fecha: 27/02/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ de Cataluña de 01/12/2023](#)

Se formula recurso de suplicación frente al Auto del Juzgado de 1 de febrero de 2023, que desestimó el recurso de reposición interpuesto por dicha parte contra el Auto de 16 de noviembre de 2022, que declaró la incompetencia territorial de los juzgados de lo Social de Sabadell para conocer del presente asunto, declinando la competencia en favor de los Juzgados de lo Social de Elche.

El trabajador recurrente reivindica como **"lugar de prestación de los servicios" el lugar donde comienza y finaliza su ruta, esto es, donde recoge y deposita el vehículo**. Por lo que, para el demandante, era el citado parking de Santa Perpetua de la Mogoda el lugar de referencia para la actividad de toma y deje del vehículo. En efecto, como se alega en el recurso, anteriores sentencias del Juzgado "a quo", respecto de trabajadores compañeros del hoy recurrente, en la consideración de que el parking Llevant de dicha localidad era un "lugar de trabajo", entendieron que aquellos prestaban servicios en dicha localidad, perteneciente al partido judicial de Sabadell, sosteniendo por ello la competencia territorial de los juzgados de lo social de Sabadell para conocer de los respectivos asuntos, mencionándose en dichas resoluciones judiciales un laudo arbitral de 26/7/2022, en cuyos fundamentos jurídicos se expresaba que si bien no podía considerarse que en la provincia de Barcelona hubiera un centro de trabajo, el parking Llevant, que dispone de 11 plazas de garaje donde aparcan los conductores, "en el que no hay ningún encargado, sino un conductor que reparte tareas y que cualquiera de los conductores pueda hacer dicha tarea y puede no hacerse por la misma persona", podía configurarse como un "lugar de trabajo" en el sentido del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en cuyo art. 2.1 se dispone que " A efectos del presente Real Decreto se entenderá por lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo". **Por lo expuesto, el actor realiza sus rutas partiendo de la base del parking Llevant, donde aparca el camión tras finalizarlas. Localización geográfica del lugar de trabajo que permite establecer una clara conexión con el partido judicial de Sabadell**, por lo que de acuerdo con lo establecido en el art. 10.1 LRJS, el juzgado competente, si así lo elige el demandante, es el del lugar de prestación de servicios, entendido en este caso como lugar de trabajo, por lo que se ha de rechazar la falta de competencia territorial apreciada en la instancia, máxime cuando, según el referido laudo arbitral, el anexo del contrato de trabajo, la carta de sanción y las previas sentencias del mismo juzgado, el convenio colectivo de aplicación es el del transporte de mercancías por carretera de la provincia de Barcelona, **todo lo cual comporta la estimación del recurso**.

NULIDAD POR DISCRIMINACIÓN POR PARENTESCO. El TSJ de Catalunya declara la nulidad por discriminación por parentesco en el despido de un trabajador ante la negativa de su pareja, jefa de cuadrilla de la misma empresa, a colaborar con la empresa en la identificación del responsable de un trabajo deficiente



Fecha: 08/02/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ de Cataluña de 08/02/2024](#)

El trabajador presta sus servicios como limpiador de los trenes del AVE en la estación de Sants. La Jefa de la Cuadrilla del actor es su pareja, lo que es un hecho conocido por la empresa. La pareja fue llamada por la dirección para que identificara al trabajador que no había realizado bien sus tareas. El Jefa manifestó que era un trabajo en equipo y no podía identificar a la persona que no lo hacía bien.

El TSJ entiende que el parentesco es una de las circunstancias subsumibles en el art. 14 CE («cualquier otra condición o circunstancia personal o social»), y declara la nulidad por discriminación por parentesco en el despido de un trabajador ante la negativa de su pareja (sin que existiera vínculo matrimonial), jefa de cuadrilla de la misma empresa, a colaborar con la empresa en la identificación del responsable de un trabajo deficiente.

Los expuestos constituyen a nuestro juicio indicios sólidos del enlace causal del despido con el parentesco del trabajador con la jefa de cuadrilla. Consideramos lo suficientemente plausible un ánimo represaliador oculto en la decisión empresarial, dado que la conducta de la jefa de la cuadrilla pudo contrariar y molestar a la mercantil al encontrarse que una de sus empleadas, en la que había depositado su confianza para dirigir una cuadrilla, se negaba a dar cuenta acerca del rendimiento de sus subordinados.

Actualidad Poder Judicial

El Tribunal Supremo avala la decisión de una empresa que exige el uso de corbata al personal de seguridad destinado en un centro comercial provisto de aire acondicionado

La Sala Cuarta declara que esta decisión no atenta contra la dignidad de los trabajadores



Fecha: 05/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NON PUBLICADA

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en su sentencia 457/2024, de 12 de marzo, ha desestimado el recurso del sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada frente a la sentencia de la Audiencia Nacional, y declara que la empresa está facultada para adoptar esa decisión, que no atenta contra la dignidad de los trabajadores, y es adecuada a las condiciones de trabajo porque solo afecta a los vigilantes que prestan servicio de cara al público en las dependencias del centro comercial que dispone de aire acondicionado, sin extender esa exigencia a quienes trabajan en otros puestos de trabajo diferentes.

Respetando de esta forma el acuerdo alcanzado con otros sindicatos de la empresa y lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Interior 318/11, que atribuye a la empresa la competencia para decidir sobre el uniforme de los vigilantes de seguridad, teniendo en cuenta su adecuación a las condiciones de trabajo, la estación del año y otras posibles circunstancias de orden funcional, laboral o personal, así como la dignidad de los trabajadores y la igualdad por razón de sexo.

El TSJCLM deniega conceder la incapacidad a una administrativa de 46 años afectada de artritis que utiliza silla de ruedas por ser “sustancialmente independiente” en su vida personal y social

La Sala recuerda que la existencia de un cierto grado de discapacidad no lleva asociado el reconocimiento de una invalidez en cualquiera de sus grados

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Fecha: 11/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Extremadura de 08/02/2024](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha ha rechazado conceder la incapacidad permanente a una auxiliar administrativa de 46 años afectada de artritis seronegativa con afectación a todas las articulaciones que precisa de silla de ruedas en sus desplazamientos. Un juzgado Social de Toledo denegó su petición porque las lesiones que padece no alcanzan un grado suficiente de disminución de su capacidad laboral.

El informe traumatológico presentado por la defensa en su recurso detallaba que la administrativa no podía realizar ningún tipo de trabajo, que su patología es crónica e incurable y que en el futuro precisará cirugía de artrodesis o reemplazo protésico en hombros, rodillas y tobillos. Además, a estas limitaciones orgánicas y funcionales se suma la necesidad de desplazarse en silla eléctrica no autopropulsada, precisa de ayuda de terceras personas para actividades esenciales de la vida como acudir al baño o el arreglo personal, y es incapaz de deambular por zonas no adaptadas, subir y bajar bordillos o escaleras.

En sus razonamientos, el tribunal evalúa en primer lugar el grado de dependencia de la empleada. Considera que es “independiente en la comida, la deposición, la micción e ir al retrete, y que necesita ayuda para el vestido (realiza sin ayuda más de la mitad de estas tareas en un tiempo razonable), y es independiente en la deambulación en silla de ruedas, aunque no puede salvar escaleras”.

La Sala recuerda que la existencia de un cierto grado de discapacidad no lleva asociado el reconocimiento de una invalidez en cualquiera de sus grados, al tratarse de valoraciones autónomas e independientes. En este sentido, señala que la interesada es “autónoma” que utiliza silla de ruedas autopropulsada y conduce un vehículo automático, así como “sustancialmente independiente” en su vida personal y social, a pesar de que precisa ayuda en las transferencias y en aspectos del aseo personal.

Como consecuencia, según los magistrados, no se encuentra comprometida “la subsistencia o la dignidad de la demandante al precisar ayuda de una tercera persona con la necesaria intensidad y extensión en el tiempo a lo largo del día”. Y añaden: “No encontramos elementos suficientes para rectificar el criterio de la instancia, que debe prevalecer en cuanto ha estado en contacto directo con el conjunto del material probatorio”.

Por lo tanto, el tribunal concluye: “Las eventuales limitaciones en el puesto de trabajo tendrían relevancia en orden a determinar cualquier otro grado de invalidez, que no se solicita, y que la imposibilidad de salvar ciertos obstáculos en la vía pública no es razón suficiente para el reconocimiento interesado, en cuanto que se refiere a un problema de accesibilidad que experimentan de igual modo personas con limitaciones que no son acreedoras de la gran invalidez”.

Contra esta resolución cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Tribunal Constitucional

El Pleno del Tribunal Constitucional por unanimidad considera que el régimen legal de participación de los sindicatos más representativos en el sistema de formación profesional para el empleo no vulnera la libertad sindical



Fecha: 10/04/2024

Fuente: web del TC

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NON PUBLICADA

El Pleno del Tribunal Constitucional, en sentencia cuyo ponente ha sido el magistrado Juan Carlos Campo Moreno, ha desestimado por unanimidad la cuestión de inconstitucionalidad promovida por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo contra diversos preceptos de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

En la sentencia, el Tribunal considera que el régimen legal que atribuye determinadas funciones consultivas y cooperativas únicamente a las organizaciones sindicales que sean “más representativas” o “representativas en el correspondiente ámbito de actuación” no vulnera la libertad sindical en su vertiente de obligación de trato igualitario de los distintos sindicatos (arts. 14 y 28.1 CE).

Para llegar a esta conclusión, la sentencia valora que la diferencia de trato establecida por el legislador se materializa en el ámbito de la llamada participación institucional, como contenido adicional de la libertad sindical que en la doctrina del Tribunal Constitucional y en la propia Ley Orgánica de Libertad Sindical se considera un ámbito idóneo para establecer diferencias de trato basadas en el criterio de la mayor representatividad.

La sentencia destaca asimismo que la diferenciación en función de la mayor representatividad solo se produce en los escalones superiores del sistema de formación profesional para el empleo, en concreto en la planificación general y en la programación anual y plurianual de la oferta formativa, donde es razonable pensar que la dispersión puede afectar a su eficaz funcionamiento.

En todo caso, el Tribunal Constitucional constata que la diferencia de trato no alcanza a la gestión económica de los fondos de formación, que se sujetan a un régimen de concurrencia competitiva. Por todo ello, considera que el régimen legal establecido es idóneo, adecuado y razonable a los fines de evitar una excesiva atomización o dispersión sindical.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. INDUSTRIAS DE FERRALLA. Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se aprueba la tabla salarial definitiva para el año 2024 del Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024. [[BOE 06/04/2024](#)]

ESTATAL. INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL. Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos). [[BOE 06/04/2024](#)]

ESTATAL. ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2023 y provisionales del 2024 del Convenio colectivo estatal para las industrias de alimentos compuestos para animales. [[BOE 06/04/2024](#)]

ESTATAL. PERFUMERÍAS. Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para 2024 y de 2025 del Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines. [[BOE 06/04/2024](#)]

ESTATAL. CONSULTORÍAS. Resolución de 27 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. [[BOE 09/04/2024](#)]

ESTATAL. RECICLADO. Resolución de 27 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial para el año 2024 del Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. [[BOE 09/04/2024](#)]

MADRID. HOSTELERÍA. Resolución de 15 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas, suscrito por las organizaciones empresariales Hostelería Madrid, Noche Madrid y AMER y por la representación sindical. [[BOCM de 06/04/2024](#)]

CATALUNYA. FINQUES URBANES. RESOLUCIÓ EMT/1058/2024, de 15 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2023-2024 (codi de conveni núm. 79001735012001). [[DOGC 09/04/2024](#)]

CATALUNYA. CENTRES DE DESENVOLUPAMENT INFANTIL. RESOLUCIÓ EMT/1121/2024, de 3 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2023 del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç (codi de conveni núm.79002585012007). [[DOGC 12/04/2024](#)]

CATALUNYA. TRANSPORT SANITARI. RESOLUCIÓ EMT/1124/2024, de 4 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball per a empreses i persones treballadores de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma de Catalunya (codi de conveni núm. 79001955012002). [[DOGC 12/04/2024](#)]

CATALUNYA. FINQUES URBANES. RESOLUCIÓ EMT/1125/2024, de 4 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2023-2024 (codi de conveni núm. 79001735012001). [[DOGC 12/04/2024](#)]

CATALUNYA. ESTABLIMENTS SANITARIS. RESOLUCIÓ EMT/1126/2024, de 22 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'acta núm. 6 de la Comissió Paritària del XI Conveni col·lectiu dels establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques 2020-2022 (codi de conveni núm. 79000815011994). [[DOGC 12/04/2024](#)]

BARCELONA. CINES. Taules salarials, per a l'any 2024, del conveni col·lectiu de treball del sector d'exhibició cinematogràfica de Barcelona i la seva província. [[DOB 08/04/2024](#)]

CÁDIZ. METAL. Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre actualización Tabla Salarial del convenio colectivo del sector INDUSTRIA DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ. [BOC 09/04/2024]

Leído en prensa

Cambios en la jubilación parcial: el Gobierno quiere endurecer la cotización del contrato de relevo

España perderá casi 600.000 autónomos en los próximos 5 años