

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup> asesores y consultores
03-24	Informe de novedades laborales marzo 2024	

## SUMARIO

- 1. LA AUDIENCIA NACIONAL ESTABLECE QUE LOS CINCO DÍAS DEL NUEVO PERMISO POR CUIDADO DE FAMILIARES SON HÁBILES Y NO NATURALES.**
- 2. AFECTACIÓN DE LOS DIVIDENDOS EN LA COTIZACIÓN DE LOS AUTÓNOMOS SOCIETARIOS.**
- 3. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI.**
- 4. JUBILACIÓN ACTIVA DE LOS AUTÓNOMOS SOCIETARIOS.**
- 5. PACTO DE NO COMPETENCIA: RESCISIÓN UNILATERAL EMPRESA.**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS**



### **1. LA AUDIENCIA NACIONAL ESTABLECE QUE LOS CINCO DÍAS DEL NUEVO PERMISO POR CUIDADO DE FAMILIARES SON HÁBILES Y NO NATURALES.**

La Audiencia Nacional, mediante su sentencia del pasado 25 de enero, ha resuelto una de las grandes dudas que había tras la entrada en vigor del RD-Ley 5/2023 en torno a si los cinco días de permiso por enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar eran naturales o laborables.

A la espera de que esta sentencia sea o no recurrida ante el Tribunal Supremo, el fallo aclara por primera vez cómo deben computarse los días de este nuevo permiso, así como la autorización por fallecimiento de un familiar, de dos días, que también deben entenderse como hábiles, porque en días festivos no laborables no sería necesario pedirlos ya que no se trabaja.

La sentencia estima parcialmente la demanda del sindicato y declara la nulidad del término “días naturales” en la configuración de los permisos contemplados en las letras b) y d) del artículo 30.1 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center, salvo para el permiso de la letra d) cuando su disfrute lleve aparejada la necesidad de desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros, para el que el computo será en días naturales.

En los fundamentos de derecho de la sentencia se indica lo siguiente:

Es cierto que el artículo 37.3 b) del ET nada dice sobre la naturaleza natural o hábil de los días del permiso en él establecido, pero no debemos olvidar que la actual redacción del mismo, como ya se ha indicado ut supra, es fruto de la transposición a nuestro ordenamiento de la Directiva 2019/1158, llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2023. De forma meridianamente clara se dice en la Exposición de Motivos de esta última norma que “se modifica el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, [...] en su letra b), a efectos de transponer al

Fecha: 29/02/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 1/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup> asesores y consultores
03-24	Informe de novedades laborales marzo 2024	

ordenamiento español el permiso de cuidadores previsto en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158”.

Pues bien, en el artículo 6 de dicha Directiva se establece que “los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador”.

La normativa española en la trasposición solo ha procedido a establecer la duración del permiso en cinco días, obviando el parámetro cualitativo de que estos deben ser hábiles; pero ello no impide concluir que los días de este permiso traspuesto deben ser considerados hábiles, dado que la Directiva es meridianamente clara en este aspecto.

Concluye la sentencia indicando que la Sala considera que la configuración como naturales de los permisos previstos en las letras b) y d) del artículo 30.1 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center es contraria a lo previsto, respectivamente, en la letra b y b) bis del artículo 37.3 del ET y debe ser declarada nula, salvo para el supuesto del permiso contemplado en el apartado d) del artículo 30.1 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center si exige un desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros, dado que al establecer una mejora respecto a la configuración legal del permiso, debe tenerse por lícita la configuración en días naturales.



## 2. AFECTACIÓN DE LOS DIVIDENDOS EN LA COTIZACIÓN DE LOS AUTÓNOMOS SOCIETARIOS.

Como bien saben, a inicios del año 2023 entró en vigor el nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos mediante la reforma aprobado por el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio.

Este nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos obliga a computar los rendimientos derivados de la participación en fondos propios para el cálculo de los rendimientos anuales, lo que, en la práctica, se traduce en un incremento de la cotización del autónomo societario.

Básicamente, los trabajadores autónomos cotizan tras esta reforma por la totalidad de los rendimientos netos obtenidos por cada año natural, existiendo diferentes tramos de rendimientos anuales teniendo cada uno de ellos una base mínima y máxima entre las cuales el trabajador autónomo elige cotizar.

El artículo 308 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS), apartado c).1ª, párrafo 6, establece lo siguiente:

“En el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a los que se refiere el artículo 305.2.b), se computarán en los términos que se determinen reglamentariamente, la totalidad de los rendimientos íntegros, dinerarios o en especie, derivados de la participación en los fondos propios de aquellas entidades en las que reúna, en la fecha de devengo del Impuesto sobre Sociedades, una participación igual o superior al 33 % del capital social o teniendo la condición de administrador, una participación igual o superior al 25%, así como la totalidad de los rendimientos de trabajo derivados de su actividad en dichas entidades”.

Fecha: 29/02/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 2/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup> asesores y consultores
03-24	Informe de novedades laborales marzo 2024	

Este concepto de “rendimientos íntegros, dinerarios o en especie, derivados de la participación en fondos propios”, es un concepto habitual en materia tributaria que incluye, como recoge la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, entre otros: dividendos, primas de asistencia a juntas, rendimientos de cualquier clase de activos de la sociedad y distribución de la prima de emisión y la reducción de capital con devolución de aportaciones.

Durante el año 2023, esta interpretación de la norma puede haber pasado desapercibida porque, entre otros motivos, la disposición transitoria 2ª del mencionado RDL estableció que para el año 2023, en caso de no optarse por un tramo concreto, el autónomo se seguirá cotizando sobre la base de diciembre de 2022 con los incrementos que pudieran corresponder según la anterior regulación.

Tras la superación del período transitorio, e interpretando que deberán computarse los rendimientos derivados de la participación en fondos propios para el cálculo de los rendimientos anuales, es muy probable que la cotización del autónomo societario se vea incrementada en los próximos años.



### 3. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI.

El artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece esta obligación que consiste en disponer de “un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI”. Ese mismo artículo dispone que esas medidas sean pactadas mediante negociación colectiva y acordadas con los representantes legales de los trabajadores.

La adopción de estas medidas es independiente al Plan de Igualdad y, aunque el art. 55.3 de la misma Ley establece que “En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans”, existen otras razones para interpretar que se trata de obligaciones distintas:

Los Planes de Igualdad deben ser negociados con la RLPT, pero no necesariamente acordados. En cambio, las medidas que contempla la Ley 4/2023, hemos dicho que deben ser «pactadas» a través de la negociación colectiva y «acordadas» con la representación legal de las personas trabajadoras.

Que la Ley 4/2023 regule en un artículo distinto (el art. 55) la obligación de que los planes de igualdad incluyan referencias a las personas trans es un indicio de que se trata de una obligación distinta a la establecida en el art. 15.

Esta obligación del art. 55.3 supone que cuando se elabore un Plan de Igualdad deberá considerarse de manera expresa a las personas trans, tanto en la fase de diagnóstico como la fase de diseño de medidas de actuación. Y, entendemos, que, aunque en la fase de diagnóstico la empresa no tenga constancia de la presencia de personas trans en su plantilla ello no obsta a no deban preverse medidas específicas para ellas, puesto que es posible que se contraten en el futuro o se tenga constancia de su presencia posteriormente.

Fecha: 29/02/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 3/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
03-24	Informe de novedades laborales marzo 2024	 <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup> asesores y consultores

Es importante destacar que la citada Ley contempla una serie de sanciones para las personas o empresas que vulneren los derechos del colectivo LGTBI:

Sanciones económicas:

- Infracciones leves: 200 € a 2.000 €.
- Infracciones graves: 2.001 € a 10.000 €.
- Infracciones muy graves: 10.001 € a 150.000 €.
- Prohibición de acceder a ayudas o subvenciones.
- Prohibición de contratar con la Administración.
- Cese de la actividad durante 3 años.

Queda pendiente el desarrollo reglamentario del contenido y el alcance de estas medidas. El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha iniciado recientemente la primera mesa específica de Diálogo Social que aborda la Igualdad y la discriminación al colectivo LGTBI en el entorno laboral, con los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales.

En el ámbito de la prevención se va a trabajar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), para planificar actuaciones que puedan verificar que haya planes de igualdad LGTBI y protocolos de prevención de acoso y de actuación ante situaciones de violencia.

Aunque todavía no se haya producido este desarrollo reglamentario, no impide que la negociación de estas medidas no sea exigible a partir del dos de marzo. Las empresas deben cumplir con esta obligación, y una vez se apruebe ese desarrollo reglamentario las empresas tendrán que adaptar las medidas que hubieran aprobado.



#### 4. JUBILACIÓN ACTIVA DE LOS AUTÓNOMOS SOCIETARIOS.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de 26 de enero de 2024, ha resuelto un recurso de casación para la unificación de doctrina, analizando si un autónomo societario tiene derecho a percibir la pensión de jubilación compatible con el trabajo en la cuantía del 100%.

El Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la cuestión litigiosa referida a los autónomos societarios y su acceso a la jubilación activa y conforme a esta jurisprudencia, que es de aplicación al caso resuelto, la compatibilidad plena de la pensión de jubilación activa (en la cuantía del 100%) con el trabajo exige dos requisitos (LGSS art. 214.2):

Realizar la actividad por cuenta propia. Respecto a este requisito tanto la LGSS como el Estatuto de Trabajo Autónomo amplían sus respectivos ámbitos, incluyendo entre ellos a los autónomos societarios.

Fecha: 29/02/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 4/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup> asesores y consultores
03-24	Informe de novedades laborales marzo 2024	

La diferencia entre el autónomo societario y el que ejerce su actividad actuando como persona física afecta a su responsabilidad patrimonial. Estos últimos responden de sus deudas, incluidas las salariales con los trabajadores contratados y las cotizaciones a la Seguridad Social, con todos sus bienes presentes y futuros (CC art. 1911), asumiendo personalmente el riesgo y ventura de la actividad empresarial. La prolongación de la vida activa supone asumir un riesgo empresarial personal que justifica que, si tiene contratado al menos a un trabajador, disfrute de una compatibilidad plena de la pensión de jubilación y de sus ingresos como autónomo.

Por el contrario, los autónomos societarios se benefician de la limitación de la responsabilidad societaria, que en principio no afecta a su patrimonio personal, sin que suscriban contrato alguno con ningún trabajador (en todo caso, lo suscribe representando a la empresa), ni responda de las deudas salariales, ni de las cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del alta. Si quiere disfrutar de la compatibilidad plena entre pensión e ingresos debe desarrollar una actividad por cuenta propia actuando como persona física y no a través de una sociedad mercantil.

Tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena. Si la empresa es una sociedad mercantil, el empleador es la persona jurídica y no sus consejeros o administradores.

La titularidad de las relaciones laborales concertadas por la sociedad le corresponde a ésta, ostentando por ello la posición de empleadora, no a sus consejeros, administradores sociales o socios, por lo que no se cumple el citado requisito legal. La tesis contraria supondría ignorar la existencia de la persona jurídica. La Sala resuelve el debate en suplicación, desestimando el recurso formulado por el demandante.



## **5. PACTO DE NO COMPETENCIA: RESCISIÓN UNILATERAL EMPRESA.**

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 25 de enero, ha declarado la nulidad de una cláusula incluida en un pacto de no competencia post contractual que permite a la empresa optar por no aplicarlo y, por tanto, no abonar la compensación fijada en el mismo pacto a favor del trabajador. Recuerda que el pacto recoge obligaciones bilaterales y recíprocas, cuyo cumplimiento no puede quedar al arbitrio de una de las partes.

El caso analizado por la sentencia es el de un trabajador que ha prestado servicios para una empresa como director de contenidos. En el contrato consta la siguiente estipulación: *"No obstante, ambas partes acuerdan que la Compañía, en atención a la apreciación que esta realice sobre la concurrencia de un efectivo interés industrial o comercial, podrá optar por la aplicación o no de esta cláusula, de modo que si opta por la no aplicación de la Cláusula deberá notificar al Directivo dicha circunstancia de forma coetánea a la extinción del contrato o, en su defecto, en el plazo máximo de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de efectos de la extinción del presente contrato. En este supuesto, el Directivo quedará liberado de la restricción de actividad derivada de la presente cláusula y podrá desarrollar la actividad profesional libremente y sin ninguna limitación y en consecuencia la Compañía no deberá abonar ninguna cantidad por el concepto previsto en esta cláusula."*

Fecha: 29/02/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 5/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
03-24	Informe de novedades laborales marzo 2024	 <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup> asesores y consultores

El trabajador comunica su baja voluntaria a la empresa el 27 de diciembre de 2019 y la empresa le comunica que no hará uso de pacto de no competencia post contractual el 27 de diciembre de 2019. El 31-12-2019, se produce la baja del trabajador. El trabajador reclama la cantidad correspondiente en aplicación de la compensación prevista en el pacto de competencia post contractual celebrado, por lo que presenta demanda de reclamación de cantidad. La demanda se estima en la instancia y se desestima en suplicación declarando la validez del derecho de opción de la empresa. El trabajador interpone recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

La controversia suscitada en este recurso de casación unificadora radica en determinar la validez de la opción ejercitada por la empresa, haciendo uso de una cláusula incluida en el pacto de no competencia postcontractual, para descartar su virtualidad y, con ello, el abono de la compensación fijada en el mismo pacto a favor del trabajador. Tal facultad se ejercita por la empleadora una vez extinguida la relación laboral entre empresa y la persona trabajadora.

La Sala de lo Social recuerda en su sentencia la jurisprudencia que ya existe sobre esta materia:

- El pacto de no competencia post contractual no puede ser rescindido por decisión unilateral del empresario, ya que genera para el trabajador no solo la expectativa de una indemnización, sino la necesidad de prepararse para una futura o futurible actividad nueva con nuevas expectativas.
- La naturaleza jurídica el pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo es la de la de un pacto o acuerdo bilateral en cuanto generador de derechos y obligaciones para ambas partes. Por tanto, la posibilidad de modificarlo o extinguirlo no puede dejarse a la decisión unilateral de una de las partes y debe tenerse por nula la cláusula que así lo establezca, aplicando la interdicción prevista en el CC art.1255.

Aplicando la anterior doctrina al supuesto enjuiciado el TS concluye que es nula la citada cláusula, ya que deja al libre arbitrio del empleador el cumplimiento o no un acto de no competencia, ya que el carácter bilateral del pacto de no competencia post contractual impide que mismo (en su nacimiento, eficacia y cumplimiento) quede supeditado condicionada a la ulterior voluntad de la empresa. Estimando el recurso presentado y anulando la sentencia dictada en suplicación.

Fecha: 29/02/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 6/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup> asesores y consultores
03-24	Informe de novedades laborales marzo 2024	



## 6. CONVENIOS COLECTIVOS

### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO Y EL 15 DE FEBRERO DE 2024.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Instalaciones Deportivas y Gimnasios.	CC	BOE 26/01/2024
Taurino.	RS	BOE 27/01/2024
Colegios Mayores Universitarios.	CE	BOE 10/02/2024

### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO Y EL 15 DE FEBRERO DE 2024.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 16/01/2024
	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP 17/01/2024
	Comercio de Alimentación.	RS	BOP 31/01/2024
	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOP 12/02/2024
Álava	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOTHA 2/02/2024
	Industrias de la Madera.	RS	BOTHA 2/02/2024
	Industrias de Derivados del Cemento.	RS	BOTHA 2/02/2024
	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	CC	BOTHA 5/02/2024
	Industria del Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte.	CC	BOTHA 7/02/2024
Albacete	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP 17/01/2024
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 24/01/2024
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 26/01/2024
	Derivados del Cemento.	CC	BOP 12/02/2024
Alicante	Comercio de Mayoristas de Alimentación.	CC	BOP 25/01/2024
	Industrias de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.	CC	BOP 25/01/2024
	Transporte de Viajeros por Carretera.	AC	BOP 15/02/2024
Almería	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP 16/01/2024
	Industria de la Alimentación.	CC	BOP 31/01/2024
Aragón	Personal Docente e Investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza.	CC	BOA 5/02/2024
Ávila	Oficinas y Despachos.	CC	BOP 25/01/2024
Asturias	Industria del Metal.	RS	BOPA 8/02/2024
	Comercio en General.	RS	BOPA 12/02/2024
	Prótesis Dental.	RS	BOPA 12/02/2024
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta Asistencia y Análisis Clínicos.	RS	BOPA 14/02/2024
	Hostelería y Similares.	RS	BOPA 14/02/2024
Badajoz	Derivados del cemento.	RS	DOE 16/01/2024
Barcelona	Comercio de pescado fresco y congelado.	CC	BOP 6/02/2024

Fecha: 29/02/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 7/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup> asesores y consultores
03-24	Informe de novedades laborales marzo 2024	

Bizkaia	Almacenistas de Frutas y Verduras y Almacenistas de Plátanos.	CC	BOP	30/01/2024
	Empresas Estibadoras del Puerto de Bilbao.	CA	BOP	30/01/2024
	Construcción.	RS	BOP	5/02/2024
	Industria Siderometalúrgica.	AC	BOP	5/02/2024
	Estaciones de Servicio.	CC	BOP	8/02/2024
Burgos	Actividades de Obradores y Despachos de Confeitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Repostería Industrial.	RS	BOP	5/02/2024
	Industria Elaboradora, Almacenistas y Distribuidores de Vinos, Cervezas, Licores y Otras Bebidas Espirituosas.	RS	BOP	5/02/2024
	Transportes por Carretera, Garajes y Aparcamientos.	RS	BOP	14/12/2024
Cáceres	Industrias de la Madera.	CA	DOE	29/01/2024
Cádiz	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	31/01/2024
Cantabria	Personal Docente e Investigador contratado laboral de la Universidad de Cantabria.	RS	BOCA	29/01/2024
	Comercio del Metal.	RS	BOCA	14/02/2024
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOCA	14/02/2024
	Fabricación de Derivados del Cemento.	RS	BOCA	14/02/2024
	Hostelería.	RS	BOCA	15/02/2024
	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOCA	15/02/2024
	Transportes de mercancías por carretera.	RS	BOCA	15/02/2024
Castellón	Industrias de Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares.	RS	BOP	8/02/2024
Cataluña	Distribución de Mayoristas de Alimentación.	CC	DOGC	18/01/2024
	Empresas y Trabajadores/as de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Transporte Sanitario).	RS	DOGC	18/01/2024
	Escuelas de Educación Especial.	RS	DOGC	1/02/2024
	Oficinas y despachos.	RS	DOGC	1/02/2024
	Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental, Concertados con el Servicio Catalán de la Salud.	RS	DOGC	13/02/2024
	Vigilancia, Salvamento y Socorrismo Acuático Profesional en Espacios Acuáticos Naturales.	CC	DOGC	13/02/2024
Comunidad Valenciana	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	DOGV	26/01/2024
	Comercio Textil.	AC	DOGV	12/02/2024
Córdoba	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP	16/01/2024
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	16/01/2024
	Hostelería.	RS	BOP	29/01/2024
	Transportes de Mercancías por Carretera.	CE	BOP	29/01/2024
Galicia	Transporte Sanitario de Enfermos/as y Accidentados/as en Ambulancia.	CC	DOG	19/01/2024
Gipuzkoa	Restauración.	AC	BOG	19/01/2024
	Fabricación de Pasta, Papel y Cartón.	RS	BOG	2/02/2024
	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOG	2/02/2024
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOG	5/02/2024
	Empresas de Restauración.	AC	BOG	6/02/2024
	Alojamientos.	RS	BOG	7/02/2024
	Comercio Textil.	RS	BOG	7/02/2024
	Industria y Comercio de Alimentación.	RS	BOG	7/02/2024

Fecha: 29/02/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 8/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
03-24	Informe de novedades laborales marzo 2024	 <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup> asesores y consultores

	Mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados.	RS	BOG	7/02/2024
	Empresas de Restauración.	RS	BOG	12/02/2024
	Empresas Transitarias.	RS	BOG	15/02/2024
Girona	Pompas Fúnebres.	PR	BOP	5/02/2024
Granada	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	18/01/2024
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	23/01/2024
	Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patata.	CA	BOP	13/02/2024
	Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patata.	RS	BOP	13/02/2024
Huelva	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP	29/01/2024
	Oficinas y despachos.	CC	BOP	15/02/2024
Huesca	Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.	CC	BOP	16/01/2024
	Transporte de Viajeros por Carretera y Garajes.	RS	BOP	25/01/2024
	Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.	RS	BOP	7/02/2024
Illes Balears	Industria de la Madera y del Mueble.	CA	BOIB	8/02/2024
Jaén	Industrias de la Madera y Afines.	CA	BOP	22/01/2024
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	29/01/2024
	Industrias de Derivados del Cemento.	CA	BOP	8/02/2024
	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP	15/02/2024
La Rioja	Restaurantes, Cafeterías, Cafés-Bares, Salas de Fiesta, Casinos, Pubs y Discotecas.	CC	BOR	31/01/2024
	Derivados del cemento.	CC	BOR	15/02/2024
	Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings.	CC	BOR	15/02/2024
Las Palmas	Construcción.	AC	BOP	31/01/2024
	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP	31/01/2024
León	Edificación y Obras Públicas.	AC	BOP	26/01/2024
Lugo	Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento.	AC	BOP	19/01/2024
	Edificación y Obras Públicas.	AC	BOP	19/01/2024
	Materiales y Prefabricados de la Construcción.	AC	BOP	19/01/2024
	Primera Transformación de la Madera.	CA	BOP	20/01/2024
	Comercio del Metal.	RS	BOP	5/02/2024
	Industrias de Siderometalúrgica.	RS	BOP	5/02/2024
	Industria de Ebanistería y Afines.	CA	BOP	6/02/2024
	Primera Transformación de la Madera.	CE	BOP	15/02/2024
Lleida	Construcción.	RS	BOP	2/02/2024
	Comercio en General.	AC	BOP	8/02/2024
	Comercio en General.	RS	BOP	8/02/2024
Madrid	Derivados del Cemento.	CA	BOCM	17/01/2024
	Limpieza Pública Viaria Madrid-Capital.	RS	BOCM	23/01/2024
	Industrias Transformadoras de Plásticos.	RS	BOCM	3/02/2024
Málaga	Hostelería.	RS	BOP	2/02/2024
	Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares.	CA	BOP	13/02/2024
Melilla	Construcción.	CA	BOME	23/01/2024
Murcia	Construcción y Obras Públicas.	RS	BORM	18/01/2024
Navarra	Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	RS	BON	31/01/2024

Fecha: 29/02/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 9/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup> asesores y consultores
03-24	Informe de novedades laborales marzo 2024	

Ourense	Construcción.	AC	BOP	15/02/2024
	Construcción.	RS	BOP	15/02/2024
País Vasco	Artes Escénicas.	AC	BOPV	22/01/2024
	Transporte Escolar y Cuidado de Patio, dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	9/02/2024
Palencia	Industria de la Madera.	CA	BOP	24/01/2024
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CE	BOP	5/02/2024
Pontevedra	Mármoles y Piedras.	CA	BOP	29/01/2024
	Sector Extractivo de la Piedra Natural-Canteras.	CA	BOP	29/01/2024
	Hostelería.	RS	BOP	15/02/2024
Salamanca	Actividades de la Construcción.	RS	BOP	17/01/2024
	Actividades de la Construcción.	RS	BOP	23/01/2024
Santa Cruz Tenerife	Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.	CA	BOP	7/02/2024
Segovia	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	7/02/2024
	Derivados del Cemento.	RS	BOP	7/02/2024
Sevilla	Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceitunas.	CC	BOP	29/01/2024
	Agencias de Transportes - Operadores de Transportes.	CC	BOP	29/01/2024
	Industrias del Aceite y sus Derivados.	CC	BOP	29/01/2024
	Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceitunas.	RS	BOP	5/02/2024
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	5/02/2024
	Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material No Férrico.	CC	BOP	12/02/2024
Soria	Agrícola-Ganadero.	CC	BOP	24/01/2024
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	26/01/2024
Tarragona	Construcción.	CE	BOP	30/01/2024
	Comercio del Metal.	CC	BOP	5/02/2024
Teruel	Construcción.	AC	BOP	31/01/2024
Toledo	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP	1/02/2024
Valladolid	Industria, la Nuevas Tecnologías y los Servicios del sector del Metal.	CA	BOP	5/02/2024
	Derivados del Cemento.	CC	BOP	6/02/2024
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	9/02/2024
Zamora	Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento.	AC	BOP	24/01/2024
Zaragoza	Comercio del Mueble.	CE	BOP	12/02/2024
	Fincas Urbanas.	RS	BOP	14/02/2024

**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**

Fecha: 29/02/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 10/10
----------------------	----------------------	-----------------------	-----------------