


DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
06-24	Informe de novedades laborales junio 2024	

SUMARIO

- 1. REFORMA DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO, ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA Y OTRAS NOVEDADES**
- 2. PLAN DE IGUALDAD: VÁLIDO SIN LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS**
- 3. DESPIDO IMPROCEDENTE: INDEMNIZACIÓN ADICIONAL**
- 4. CONVENIO ESPECIAL PARA LOS TRABAJADORES QUE REALIZARON PRÁCTICAS FORMATIVAS ANTES DEL UNO DE ENERO DE 2024**
- 5. ELIMINACIÓN DEL DESPIDO AUTOMÁTICO POR INCAPACIDAD PERMANENTE**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS**



1. REFORMA DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO, ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA Y OTRAS NOVEDADES

Mediante la publicación en el B.O.E., el pasado 22 de mayo, del Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores se aprueban las siguientes novedades:


Acumulación de permiso de lactancia

Se posibilita la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas sin necesidad de que ello este previsto en el convenio colectivo, pacto de empresa o contrato individual. Esta nueva regulación, en ningún caso, afecta al cómputo de días acumulados ni establece un número de días concreto.

Prioridad de los convenios colectivos autonómicos y provinciales sobre los estatales

La modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET), establece que, en el ámbito de concurrencia de los convenios colectivos autonómicos se podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales. De la misma manera, podrán tener la misma

Fecha: 03/06/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 1/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
06-24	Informe de novedades laborales junio 2024	 GLEZCO® asesores y consultores

prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales.

En ambos supuestos, se considerarán materias no negociables el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.


Reforma del subsidio por desempleo

Las modificaciones aprobadas sobre el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, hacen referencia principalmente a la reforma del nivel asistencial de la protección por desempleo. En ella se amplía la cobertura, eliminan desprotecciones y simplifican los requisitos de acceso. Estos cambios entrarán en vigor el próximo 1 de noviembre.

De manera resumida, las medidas aprobadas son las siguientes:

- Con carácter general, el colectivo destinatario del nuevo régimen será el de las personas desempleadas cuya situación guarda una relación directa con la pérdida inmediatamente anterior de un empleo, o el agotamiento de la prestación contributiva.
- Se amplía la cobertura a los menores de 45 años sin responsabilidades familiares siempre que hayan agotado una prestación contributiva de 360 días y a quienes acrediten periodos cotizados inferiores a seis meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.
- El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente al del hecho causante siempre que se solicite en los quince días hábiles siguientes a la fecha del mismo. Solicitado fuera de dicho plazo, pero dentro de los seis meses siguientes a la fecha del hecho causante, nacerá el día de presentación de la solicitud.
- La duración máxima del subsidio por desempleo se determinará en función de la edad de la persona solicitante en la fecha de agotamiento de la prestación por desempleo, la acreditación de responsabilidades familiares y la duración de la prestación por desempleo agotada. La duración máxima del subsidio se amplía a 30 meses.
- Se modifica la cuantía de los subsidios por agotamiento y de cotizaciones insuficientes mediante una fórmula de cuantía decreciente, en tres tramos, aplicando sobre el IPREM los siguientes porcentajes: el 95% durante los ciento ochenta primeros días, el 90% desde el día ciento ochenta y uno al día trescientos sesenta, y el 80% a partir del día trescientos sesenta y uno. Se elimina la deducción proporcional en función de las horas trabajadas a tiempo parcial y se mantiene el subsidio de mayores de 52 años cuya cuantía fija, no se modifica.
- Se suprime el plazo de espera de un mes desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva para poder acceder a la no contributiva.
- Se modifica la forma actual de considerar las responsabilidades familiares en los subsidios con cargas familiares, de manera que no se excluirá al solicitante por percibir rentas propias por encima del 75% del salario mínimo interprofesional, estableciendo la norma que existirán responsabilidades familiares cuando el total de rentas de la unidad familiar entre el número de personas que la forman, incluido el solicitante, no supere el 75% del salario mínimo interprofesional.

Fecha: 03/06/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 2/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
06-24	Informe de novedades laborales junio 2024	

- Se permite la compatibilidad durante un máximo de 180 días, en una o varias relaciones laborales, con el objetivo de no penalizar la reincorporación al trabajo. En estos supuestos de compatibilidad del subsidio con el trabajo por cuenta ajena, éste se percibirá como un complemento de apoyo al empleo, sin que cambie su naturaleza jurídica, siendo realmente una nueva forma de compatibilidad del subsidio con el trabajo. Además, se establece la compatibilidad del subsidio con las percepciones económicas obtenidas por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo o para realizar prácticas académicas externas que formen parte del plan de estudios.
- Con el objetivo de reafirmar la vinculación de las prestaciones por desempleo con el seguimiento de medidas de inserción laboral, se introduce una nueva causa de suspensión de la prestación por desempleo y del subsidio, por interrupción del acuerdo de actividad.
- Se establece una nueva regulación de las obligaciones de reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas.



2. PLAN DE IGUALDAD: VÁLIDO SIN LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), mediante sentencia del pasado 14 de abril, ha declarado que, aunque se haya realizado sin la intervención de los sindicatos más representativos, el plan de igualdad es válido si la inexistencia de la comisión negociadora se produce por causas ajenas a la voluntad de la empresa que ha tratado reiteradamente de que fuera constituida. Señala que el registro es definitivo y no provisional, ya que la legislación aplicable establece la inscripción obligatoria de todos los planes, incluso los adoptados sin acuerdo.


En el caso analizado, la empresa posee varios centros de trabajo en los que no existe representación legal de los trabajadores y ante la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad se pone en contacto con los sindicatos más representativos para la constitución de la comisión negociadora. Consta que la empresa ha intentado constituirla durante un periodo superior a un año, acreditando la remisión de correos electrónicos tanto a UGT como a CCOO, en cuanto más representativos en el sector.

Ante la falta de respuesta, la empresa continúa con la elaboración del plan y solicita su inscripción en el registro de convenios colectivos. La Administración deniega el registro del plan de igualdad por no haberse producido la válida constitución de la comisión negociadora. La empresa presenta demanda ante el TSJ de Madrid, que condena a la Administración a la inscripción del plan de igualdad y esta interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si es válido un plan de igualdad elaborado de forma unilateral por la empresa ante la dificultad de contar con interlocutor válido para su negociación.

Para resolver el recurso y, tras recordar la legislación y la doctrina aplicables, el TS parte de diferenciar entre convenios colectivos y los planes de igualdad. Señala que en ambos casos existe el deber de negociar, de actuar con buena fe y de someter a registro el resultado positivo; en ambos casos cabe acudir a medios de solución ajenos a la propia comisión negociadora para conseguir el desbloqueo; también en ambos supuestos hay que garantizar la representatividad de la comisión y de los acuerdos adoptados.

Fecha: 03/06/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 3/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
06-24	Informe de novedades laborales junio 2024	

No obstante, mientras la consecución del convenio colectivo no es una obligación para la empresa – lo que se contempla es el deber de negociar, pero no el de acordar-, cuando se trata de plan de igualdad ese deber sí existe. En los planes de igualdad, la ausencia de acuerdo genera su inexistencia y, en consecuencia, la comisión de una infracción laboral muy grave (LISOS art. 8.17) y la imposibilidad de acudir a determinadas convocatorias públicas (L 9/2017 art.71.1).

El TS considera que sostener lo contrario supondría imponer una obligación – la de contar con un plan de igualdad negociado– cuyo cumplimiento no es posible por la ausencia de RLT e incomparecencia sindical a la constitución de la comisión negociadora. Señala que en supuestos como el enjuiciado no se produce un bloqueo de la negociación, ya que los sindicatos ni siquiera han aceptado la creación de una comisión negociadora. Se trata de una situación excepcional en la que existe un bloqueo negocial por la parte laboral que crea perjuicios e indefensión a la empresa sin que exista motivo o justificación alguna.

Respecto del Registro del plan de igualdad, el TS recuerda que más que la obligación de la Autoridad Laboral de registrar el plan, existe la obligación de determinadas empresas a disponer de un plan de igualdad (LOI art.46.2). Esto supone que considere que la ausencia de acuerdo en la consecución del plan no debe impedir el acceso al registro, sin que ello suponga que la Autoridad Laboral deba efectuar la inscripción y publicación del plan de manera obligada y acrítica.

Respecto del carácter provisional del plan así aprobado, el TS entiende que el RD 901/2020 ni incluye previsión alguna relativa a la provisionalidad, ni establece diferentes clases de inscripción. Sí establece la obligatoriedad de la inscripción incluso para los planes adoptados sin acuerdo, por lo que, en ningún caso, podría considerarse provisional.

Por todo ello, se desestima el recurso y se confirma la sentencia dictada por el TSJ de Madrid.




3. DESPIDO IMPROCEDENTE: INDEMNIZACIÓN ADICIONAL

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) confirma una sentencia del Juzgado de lo Social de Eibar, que declaró improcedente el despido de un trabajador y condenó a un Ayuntamiento a reincorporarle o a indemnizarle con 493,49 euros y con el abono de 30.000 euros en concepto de compensación adicional por daños y perjuicios.

La sala ha reconocido que la indemnización legal por despido improcedente, que ascendía menos de quinientos euros, “no es adecuada al daño sufrido” y ha confirmado la sentencia de instancia que condenó al Ayuntamiento a indemnizar al trabajador con una indemnización por daños y perjuicios de 30.000 euros, si no es readmitido.

El consistorio recurrió ante el TSJPV solicitando la revocación de la sentencia impugnada y que se sustituyese por otra distinta en la que se reconociera al trabajador solo el derecho a recibir la indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y desestimando la

Fecha: 03/06/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 4/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
06-24	Informe de novedades laborales junio 2024	

pretensión referente al reconocimiento a la indemnización por daños y perjuicios adicional reconocida por el juzgado de instancia.

El TSJPV rechaza ahora la pretensión del consistorio y cita diferente doctrina autonómica, preceptos de la Carta Social Europea (ratificada por el Estado español) y decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales que determinan que ha de fijarse la indemnización adecuada a los daños realmente sufridos, lo que no es posible con una compensación legalmente tasada y topada en su máximo, como la que rige en España y en otros países.

En este caso, el trabajador tenía un contrato indefinido en una empresa y también estaba en una bolsa de trabajo del Ayuntamiento, tras haber participado en un proceso selectivo. El 9 de marzo de 2023 recibió una oferta de trabajo del consistorio con una duración mínima de un año que aceptó renunciando al contrato indefinido que tenía con la empresa. Sin embargo, tras iniciar la prestación se le indicó de “forma verbal” que había “existido un error en la contratación” y que su último día de trabajo era el 30 de abril de 2023.

Teniendo en cuenta estas circunstancias la sentencia afirma que la “escueta” indemnización tasada “no es adecuada al daño sufrido por el trabajador” que dejó un trabajo indefinido por un contrato que, aunque fuera temporal, debía durar como mínimo un año.

Además, ante la falta de una respuesta que justifique la causa de la extinción, el TSJPV considera ajustado reconocerle el derecho a una indemnización adicional por los salarios que hubiera percibido durante un año.

Esta sentencia es novedosa y atiende a diferentes doctrinas autonómicas, preceptos de la Carta Social Europea y decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales que determinan que se tiene que fijar una indemnización adecuada a los daños realmente sufridos.




4. CONVENIO ESPECIAL PARA LOS TRABAJADORES QUE REALIZARON PRÁCTICAS FORMATIVAS ANTES DEL UNO DE ENERO DE 2024

Mediante la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, se establecen las normas reguladoras del convenio especial con la TGSS que va a permitir, a quienes realizaron prácticas formativas no remuneradas antes del 1 de enero de 2024 o prácticas remuneradas antes del 1 de noviembre de 2011, computar hasta un máximo de 5 años de cotización a efectos de las prestaciones de jubilación y de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes. La solicitud se puede presentar entre el 1 de junio de 2024 y el 31 de mayo de 2026.

La suscripción del convenio especial tiene por finalidad permitir el cómputo de hasta 1.825 días (5 años) de cotización a efectos de las prestaciones de jubilación y de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes. En el caso de las prácticas formativas remuneradas, si ya hubieran suscrito el convenio especial previsto en el RD 1493/2011 disp. adic. 1ª, el período máximo a reconocer estará constituido por la diferencia entre 1.825 días y el número de días que ya fueron reconocidos en virtud del anterior convenio especial.

Fecha: 03/06/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 5/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
06-24	Informe de novedades laborales junio 2024	

Pueden suscribir este convenio especial, por una sola vez, quienes hayan realizado prácticas no remuneradas antes del 1 de enero de 2024 o prácticas remuneradas antes del 1 de noviembre de 2011 y también los graduados universitarios que, a través de estudios oficiales de doctorado, hubieran participado antes del 4 de febrero de 2006 en programas de formación de naturaleza investigadora, tanto en España como en el extranjero.

Junto a la solicitud se deberá aportar la documentación acreditativa de las prácticas realizadas y de sus períodos de duración, con el número de días concreto en que se han realizado. Este extremo se debe acreditar mediante certificación expedida por la universidad o centro educativo en que se cursaron los estudios. En el caso de prácticas remuneradas también puede ser expedida por las empresas o entidades en que se hubieran realizado siempre que hubieran financiado la formación, o por las entidades que las hubieran financiado, de ser distintas. En el caso de las prácticas formativas remuneradas también debe hacerse constar si se ha suscrito o no el convenio especial previsto en el RD 1493/2011 disp. adic. 1ª.

La resolución deberá dictarse y notificarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el Registro electrónico de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social adscritos a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones o en el portal existente en la sede electrónica de dicha Secretaría de Estado, o, en su caso, a la fecha en que haya tenido entrada en cualquiera de las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o de las administraciones de la Seguridad Social de ellas dependientes.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado la resolución, la solicitud podrá entenderse estimada por silencio administrativo.


El convenio especial surte efectos a partir del mes siguiente al de su suscripción, momento en que debe abonarse la totalidad de la cotización o el primero de sus pagos. Pero el derecho a causar las prestaciones será efectivo cuando se haya producido el ingreso de la totalidad de la cotización que corresponda.

La cotización que se debe ingresar se calcula aplicando a la base mínima correspondiente al grupo 7 de cotización, el tipo de cotización por contingencias comunes. Una vez calculado, el importe total de la cotización que corresponda a las mensualidades por las que se haya suscrito el convenio especial se reduce mediante la aplicación del coeficiente del 0,77.

El ingreso de la cuota resultante se debe realizar a través del sistema de domiciliación en cuenta, mediante un pago único o mediante un pago fraccionado en un máximo de tantas mensualidades como aquellas por las que se haya formalizado el convenio. A estos efectos, los días de prácticas realizados se dividen entre 30, considerándose las fracciones de mes como un mes completo.

El convenio especial se extinguirá por adquirir el suscriptor la condición de pensionista de jubilación o de incapacidad permanente; por fallecimiento; por decisión comunicada a la TGSS, y por falta de pago que, en caso de fraccionamiento se considera existente cuando no se abonan 3 mensualidades consecutivas o 5 alternativas. En este último caso solo se reconocerán como cotizados los períodos de prácticas correspondientes a las mensualidades ingresadas.

Fecha: 03/06/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 6/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
06-24	Informe de novedades laborales junio 2024	

Esta norma entra en vigor el 1 de junio, pero en estos momentos, el Gobierno está negociando con sindicatos y diversas asociaciones la modificación de la misma, dada el coste que tenían que asumir los becarios para que se les reconocieran los períodos de prácticas realizados a efectos de cotización.

En la última reunión celebrada hace pocos días, se han atendido las peticiones de los interlocutores sociales planteando los siguientes cambios:

- Aplicar como base de cotización del convenio especial la base mínima correspondiente al año de realización de la actividad y no la base mínima de cotización para 2024, tal y como refleja el redactado de la Orden.
- Poder rescatar íntegramente cinco años, también en los casos en los que, de acuerdo con la regulación de 2011, ya se hubiesen rescatado dos años.
- Extender a cuatro años y medio la ventana temporal abierta para la suscripción del convenio, ampliando este plazo hasta el 31 de diciembre de 2028.
- Ampliar la posibilidad de fraccionamiento de pago hasta el doble del periodo rescatado con un máximo de siete años.
- Aclarar el ámbito de aplicación del convenio especial dando cobertura a todas las situaciones amparadas por el RD 1.493/2011.



5. ELIMINACIÓN DEL DESPIDO AUTOMÁTICO POR INCAPACIDAD PERMANENTE

El Gobierno ha aprobado, a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, la reforma del artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores que permitirá eliminar como causa automática de extinción de la relación laboral el reconocimiento de la Incapacidad Permanente de la persona trabajadora. La norma recoge el acuerdo alcanzado con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).


La eliminación de la extinción automática del contrato en los casos en que la persona trabajadora accede a la situación de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez permite proteger más eficazmente el empleo de las personas con discapacidad y cumple el mandato de las propuestas recogidas en el Libro blanco sobre empleo y discapacidad.

Para el Ministerio de Derechos Sociales esta medida supone un nuevo blindaje de los derechos de las personas con discapacidad y permitirá alinear nuestro marco laboral a los mandatos de la Convención de Discapacidad. El objetivo es ofrecer un empleo decente para las personas con discapacidad, eliminando una discriminación como la que suponía el despido automático en determinadas situaciones de discapacidad sobrevenida, priorizando opciones como la adaptación del empleo o el pase a otras funciones.

Asimismo, se van a desplegar las medidas contempladas en el Libro Blanco Empleo y Discapacidad para reforzar el acceso de las personas con discapacidad al empleo y ensanchar sus derechos, como se hizo en la reciente modificación del Artículo 49 de la Constitución Española.

Por tanto, será obligatorio que las empresas realicen los ajustes razonables que

Fecha: 03/06/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 7/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
06-24	Informe de novedades laborales junio 2024	

permitan a las personas con discapacidad ejerzan su derecho al trabajo, incluso si acceden a la situación de discapacidad con posterioridad al inicio de su actividad profesional.

Elección voluntaria

La modificación del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, eliminará la referencia a la extinción automática por Gran Incapacidad, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Temporal, separando con ello estas causas de la muerte de la persona trabajadora: la Incapacidad Permanente no ha de suponer la muerte civil y laboral de la persona trabajadora.

La posibilidad de extinguir el contrato, hasta ahora en manos de la empresa, se condiciona a la voluntad de la persona trabajadora que podrá solicitar:

- Una adaptación del puesto de trabajo razonable, necesaria y adecuada.
- El cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

El texto aprobado también establece los criterios que permiten determinar cuándo los ajustes necesarios constituirían un coste excesivo para la empresa valorando, de manera específica, si los gastos de adaptación pueden sufragarse con ayudas o subvenciones públicas de manera parcial o total y también, en su caso, si son razonables para el tamaño de la empresa.




6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ABRIL Y EL 15 DE MAYO DE 2024.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.	CC	BOE 18/04/2024
Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.	RS	BOE 18/04/2024
Empresas de Seguridad.	RS	BOE 18/04/2024
Estaciones de Servicio.	RS	BOE 18/04/2024
Servicios de Prevención Ajenos.	RS	BOE 18/04/2024
Industrias de Ferralla.	RS	BOE 23/04/2024
Reforma Juvenil y Protección de Menores.	AC	BOE 23/04/2024
Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio.	RS	BOE 25/04/2024
Actividad del Fútbol Profesional en la Tercera Categoría del Fútbol Nacional, Primera Federación.	CC	BOE 3/05/2024
Acuicultura.	CC	BOE 3/05/2024
Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.	AC	BOE 3/05/2024
Corcho.	RS	BOE 3/05/2024
Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.	RS	BOE 3/05/2024


Fecha: 03/06/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 8/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
06-24	Informe de novedades laborales junio 2024	

Harinas Panificables y Sémolas.	CC	BOE	3/05/2024
Industrias de Ferralla.	CE	BOE	3/05/2024
Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados.	RS	BOE	7/05/2024
Centros y Servicios Veterinarios.	CE	BOE	8/05/2024
Jugadoras de Baloncesto que Prestan sus Servicios en Clubes de la Liga Femenina de Baloncesto.	CC	BOE	8/05/2024
Transporte Sanitario de Enfermos/as y Accidentados/as.	SE	BOE	8/05/2024
Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública.	CC	BOE	14/05/2024


CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO Y EL 15 DE MAYO DE 2024.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo		Boletín
A Coruña	Transporte de Viajeros en Autobús por Carretera.	RS	BOP	13/05/2024
Albacete	Industrias, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal.	AC	BOP	24/04/2024
	Industrias, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal.	RS	BOP	24/04/2024
Alicante	Industrias, Servicios, Tecnologías y Sector del Metal.	CE	BOP	23/04/2024
	Industrias, Servicios, Tecnologías y Sector del Metal.	RS	BOP	23/04/2024
	Tintorerías, Lavanderías y Limpieza de Ropas.	RS	BOP	23/04/2024
Aragón	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	AC	BOP	3/05/2024
	Alquiler de Grúas Móviles Autopropulsadas.	CC	BOP	10/05/2024
Asturias	Grúas Móviles Autopropulsadas.	RS	BOPA	8/05/2024
Badajoz	Comercio General.	SE	DOE	3/05/2024
Barcelona	Industria de Panadería.	RS	BOP	16/04/2024
	Comercio Mayorista de Frutas, Verduras, Hortalizas, Plátanos y Patatas.	CC	BOP	19/04/2024
	Industrias de Fabricación de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento.	RS	BOP	25/04/2024
	Empresas de Remolcadores de Tráfico Interior y Exterior de Puertos de la provincia de Barcelona.	RS	BOP	26/04/2024
	Industrias de la Madera.	CC	BOP	8/05/2024
Bizkaia	Construcción.	AC	BOP	7/05/2024
	Empresas de Transportes por Carretera y Actividades Auxiliares y Complementarias del Transporte.	AC	BOP	14/05/2024
Burgos	Derivados del Cemento.	RS	BOP	29/04/2024
	Industria Panadera.	AC	BOP	7/05/2024
Cáceres	Construcción y Obras Públicas.	CA	DOE	7/05/2024
Cádiz	Pompas Fúnebres.	CC	BOP	13/05/2024
Cantabria	Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización.	CC	BOCA	17/04/2024
	Oficinas y Despachos.	EX	BOCA	26/04/2024
	Empresas Organizadoras del Juego de Bingo.	RS	BOCA	2/05/2024
	Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios.	RS	BOCA	8/05/2024

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
06-24	Informe de novedades laborales junio 2024	 GLEZCO [®] asesores y consultores

	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOCA	13/05/2024
	Fabricación de artículos derivados del Cemento.	CA	BOCA	13/05/2024
	Comercio del Mueble y de la Madera.	CC	BOCA	15/05/2024
Cataluña	Aparcamientos, Estacionamientos Regulados de Superficie, Garajes, Servicio de Lavado y Engrase de Vehículos.	RS	DOGC	17/04/2024
	Comercio del Vidrio, Loza, Cerámica y Similares.	CC	DOGC	25/04/2024
	Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.	CC	DOGC	8/05/2024
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos.	AC	DOGC	14/05/2024
Comunidad Valenciana	Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.	RS	DOGV	16/04/2024
Granada	Comercio en General.	CC	BOP	25/04/2024
Guadalajara	Transporte de Mercancías.	CC	BOP	17/04/2024
Huelva	Campo.	RS	BOP	29/04/2024
Illes Balears	Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida Domiciliaria de Basuras, Limpieza de Playas, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Recogida Selectiva, Puntos Verdes, Deixalleries, Puntos Limpios y Plantas de Reciclaje.	AC	BOIB	25/04/2024
	Centros Especiales de Ocupación y los Centros de Atención Especializada.	AC	BOIB	2/05/2024
	Centros Especiales de Ocupación y los Centros de Atención Especializada.	AC	BOIB	11/05/2024
La Rioja	Industrias Vinícolas y Alcohólicas.	CC	BOR	29/04/2024
Las Palmas	Construcción.	RS	BOP	29/04/2024
Lugo	Transporte de Viajeros por Carretera.	RS	BOP	27/04/2024
	Hostelería.	RS	BOP	13/05/2024
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	13/05/2024
Lleida	Comercio al Detalle de Ópticas.	CC	BOP	29/04/2024
	Comercio en General.	AC	BOP	10/05/2024
Madrid	Ayuda a Domicilio.	CC	BOCM	4/05/2024
Málaga	Automoción.	RS	BOP	18/04/2024
	Actividades Agropecuarias.	AC	BOP	2/05/2024
	Actividades Agropecuarias.	RS	BOP	8/05/2024
	Pompas Fúnebres.	RS	BOP	13/05/2024
Murcia	Comercio General.	CC	BORM	20/04/2024
Navarra	Sector Agropecuario.	CC	BON	13/05/2024
	Acción e Intervención Social.	RS	BON	14/05/2024
País Vasco	Personal de Acompañamiento de Transporte Escolar y Cuidado de Patio, dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	8/05/2024
Palencia	Comercio del Metal.	RS	BOP	17/04/2024
Santa Cruz de Tenerife	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	17/04/2024
Sevilla	Empresas de Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos.	CE	BOP	26/04/2024

Fecha: 03/06/2024	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 10/11
----------------------	----------------------	-----------------------	-----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
06-24	Informe de novedades laborales junio 2024	

Soria	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP	10/05/2024
Tarragona	Comercio de Materiales de la Construcción.	CC	BOP	22/04/2024
Teruel	Transporte de Mercancías.	RS	BOP	25/04/2024
Toledo	Aceites y Derivados.	AC	BOP	17/04/2024
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CE	BOP	24/04/2024
Valencia	Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales.	RS	BOP	7/05/2024
	Hostelería.	AC	BOP	7/05/2024
	Industria, Nuevas Tecnologías y Servicios del Sector Metal.	AC	BOP	7/05/2024
Valladolid	Transporte de Viajeros por Carretera.	CE	BOP	17/04/2024
	Sector Artesanal de Pastelería, Bollería, Repostería y Platos Precocinados.	RS	BOP	26/04/2024
	Industria y Comercio de la Vid.	AC	BOP	10/05/2024

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**