


ÍNDICE


Boletines Oficiales

ESTATAL


Miércoles 28 de febrero de 2024

 Núm. 52	BECAS Y AYUDAS AL ESTUDIO Real Decreto 201/2024 , de 27 de febrero, por el que se establecen los umbrales de renta y patrimonio familiar y las cuantías de las becas y ayudas al estudio para el curso 2024-2025.	[pág. 3]
--	---	--------------------------




Martes 27 de febrero de 2024

 Núm. 51	RETRIBUCIONES SECTOR PÚBLICO ESTATAL. Resolución de 26 de febrero de 2024 , de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones complementarias para el pago al personal del sector público estatal de los atrasos correspondientes al incremento retributivo complementario del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del PIB previsto en el artículo 19.Dos.2.b) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.	[pág. 4]
--	--	--------------------------

Consejo de Ministros

 La Moncloa	LEY DE FAMILIAS. El Consejo de Ministros ha aprobado el proyecto de Ley de Familias	[pág. 5]
---	---	--------------------------

Sentencias de interés

	ETT. TRABAJADORES CEDIDOS. Indemnización que ha de abonarse en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual de un trabajador cedido por una ETT, derivada de un accidente de trabajo acaecido durante el desempeño de su misión. La Indemnización será la superior reconocida en el convenio.	[pág. 7]
	ASCENSO POR DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA. El TS determina que, aunque el ET habla de meses, debe atenderse al total de los días efectivamente trabajados en 1 o 2 años, de los cuales la mitad o un tercio deberán corresponder a la función superior.	[pág. 8]
	DESPIDO COLECTIVO. El TS determina que no procede la nulidad o improcedencia de un despido individual, en el marco de un despido colectivo sin acuerdo, basada en que la empresa no siguió las exigencias legales porque se negoció con los trabajadores ante la negativa de éstos en constituir comisión ad hoc.	[pág. 9]

Actualidad del TC



INGRESO MÍNIMO VITAL.

El Pleno del Tribunal Constitucional por unanimidad desestima el recurso de inconstitucionalidad del PP y confirma que el País Vasco y Navarra tienen competencia para gestionar el ingreso mínimo vital

[\[pág. 11\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



PENSIÓN DE VIUDEDAD.

El TSXG valida un informe médico y el contenido de una demanda de divorcio como pruebas para acreditar la condición de víctima de violencia de género a efectos de percibir la viudedad

[\[pág. 12\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 14\]](#)

Boletines Oficiales

ESTATAL

Miércoles 28 de febrero de 2024



Núm. 52

BECAS Y AYUDAS AL ESTUDIO

[Real Decreto 201/2024, de 27 de febrero](#), por el que se establecen los umbrales de renta y patrimonio familiar y las cuantías de las becas y ayudas al estudio para el curso 2024-2025.

Artículo 8. Umbrales de renta familiar.

1. Los umbrales de renta para el curso 2024-2025 en las convocatorias a las que se refiere el artículo 2 serán los contenidos en tabla siguiente:

Núm. de miembros de la familia	Convocatoria de becas y ayudas al estudio de carácter general dirigidas a enseñanzas postobligatorias (art. 2.1)					Convocatoria de ayudas al estudio para estudiantes con NEAE (art. 2.2)
	Umbral 1: intervalo (euros)		Umbral 2 (euros)	Umbral 3: intervalo (euros)		Umbral 1 (euros)
	Extremo inferior	Extremo superior		Extremo inferior	Extremo superior	
1	8.843	9.315	13.898	14.818	15.567	12.534
2	13.264	13.971	23.724	25.293	26.573	20.416
3	17.685	18.629	32.201	34.332	36.070	26.811
4	22.107	23.286	38.242	40.773	42.836	31.801
5	25.644	27.012	42.743	45.572	47.878	36.089
6	29.181	30.738	46.142	49.196	51.685	40.229
7	32.718	34.463	49.503	52.780	55.451	44.143
8	36.255	38.190	52.850	56.348	59.199	48.031
Cada miembro adicional al 8.º	3.536	3.725	3.340	3.561	3.740	3.856

(...)

Martes 27 de febrero de 2024

**Núm. 51**

RETRIBUCIONES SECTOR PÚBLICO ESTATAL. [Resolución de 26 de febrero de 2024](#), de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones complementarias para el pago al personal del sector público estatal de los atrasos correspondientes al incremento retributivo complementario del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del PIB previsto en el artículo 19.Dos.2.b) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

La Resolución de 7 de febrero de 2024, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del Sector Público Estatal del incremento retributivo complementario del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del PIB previsto en el artículo 19.Dos.2.b) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 34, de 8 de febrero de 2024, estableció los criterios para el abono del referido incremento y de los atrasos correspondientes.

Con la presente resolución se pretende completar los criterios recogidos en dicha Resolución y abordar de forma específica los supuestos en los que se ha producido un cambio en el centro pagador del personal como consecuencia de las modificaciones de estructura organizativa aprobadas a partir del Real Decreto 829/2023, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, hasta el RD 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

Por ello, con el fin de facilitar el abono de los atrasos en los supuestos mencionados, se considera oportuno dictar las siguientes instrucciones:

1. Estas instrucciones serán de aplicación al personal funcionario, estatutario, altos cargos, directivos y personal laboral contemplado en la Resolución de 7 de febrero de 2024, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, que se encuentren en el supuesto recogido en el siguiente apartado 2.
2. Personal que haya cambiado de centro pagador, como consecuencia de la reestructuración de los departamentos ministeriales.

Los atrasos correspondientes al incremento retributivo complementario del 0,5 por ciento vinculado al PIB nominal, le serán abonados por el Departamento ministerial en el que prestaba servicios hasta la reorganización ministerial, con cargo al presupuesto del Departamento en el que presta servicios tras la citada reestructuración.

A tal efecto, el órgano competente del Departamento ministerial de destino efectuará la correspondiente propuesta de pago a la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, a favor de la Habilitación del Departamento ministerial de origen.

La nómina correspondiente a estos atrasos será confeccionada por la Habilitación del Departamento ministerial de origen, sin necesidad de previa petición del personal afectado.

Consejo de Ministros

LEY DE FAMILIAS. El Consejo de Ministros ha aprobado el proyecto de Ley de Familias



Fecha: 27/02/20g24

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia Consejo de Ministros](#)



El Consejo de Ministros ha aprobado el proyecto de Ley de Familias, con tres objetivos básicos:

- **Reconocer las diferentes situaciones familiares que existen en España.**
- **Mejorar la protección social de las familias.**
- **Garantizar el derecho a conciliar la vida familiar con la laboral.**

La norma va a establecer un marco para que las diferentes administraciones de nuestro país puedan implementar **políticas de apoyo a las familias** y, asimismo, ofrecer un soporte para ampliar derechos, tanto por la vía de enmiendas parlamentarias, como en la negociación de los Presupuestos Generales del Estado, dadas las dificultades actuales en España para formar una familia, tanto en términos económicos, como de conciliación.

La infrafinanciación de las políticas de protección social a las familias tras los recortes llevados a cabo la pasada década supone una mayor carga de trabajo no remunerado sobre las mujeres, por lo que otro objetivo importante de la ley es ayudar a reducir esta brecha de género, cuyas consecuencias tienen cada vez un mayor impacto en nuestra sociedad: España es el país de la Unión Europea con mayor número de mujeres que se ven obligadas a postergar la decisión de tener hijos hasta pasados los 40 años.

Medidas específicas que se incluyen en este proyecto de ley son:

- **Prestación por crianza.** La ley reconoce una asignación por crianza de 100 euros mensuales para familias con hijos e hijas de cero a tres años.
- **Protección a las familias monoparentales.** Las familias con una sola persona progenitora (8 de cada 10 son mujeres) dispondrán de un título de acreditación oficial de familia monoparental. Este título se tendrá en cuenta para el acceso preferente a distintos servicios públicos, y, en particular, va a ofrecer la posibilidad de que tengan 16 semanas de educación infantil de forma gratuita dentro de los primeros 24 meses de vida del hijo o la hija. Además, se equiparán los derechos de las familias monoparentales con dos hijos a los de las familias numerosas.
- **Protección a las familias numerosas.** Se reconocerán como familias numerosas de categoría especial todas aquellas con cuatro o más hijos o hijas (anteriormente reconocidas a partir de los cinco) o con tres en caso de parto múltiple (anteriormente a partir de los cuatro). Se reducen también a tres,

cuando sus ingresos anuales, divididos por el número especial de sus miembros, no superen el 150% del IPREM vigente. Otra novedad es que, en caso de separaciones o divorcios con custodia compartida, el título de familia numerosa lo podrán ostentar ambos progenitores, para que ambos puedan acogerse a sus beneficios.

- **Protección a las familias migrantes.** En las situaciones familiares en las que alguno de sus miembros proceda de otro Estado o territorio y no tenga regularizada su situación administrativa, la ley garantizará un NIE para niños y niñas cuyos progenitores estén en situación irregular.
- **Protección a familias con personas con discapacidad.** Se equiparán los derechos de las familias numerosas a aquellas familias que tengan un ascendiente con un grado de discapacidad igual o superior al 33% (frente al 65% actual). Y en familias con menores de edad con discapacidad, las administraciones competentes estarán obligadas por ley a asegurar la atención temprana y a facilitar los apoyos educativos necesarios.
- **Más derechos para las parejas de hecho.** Los derechos de las parejas de hecho se equiparán a los de los matrimonios en varios puntos:

Tendrán derecho a pensión de viudedad (similar a la del matrimonio) y al complemento a mínimos de las pensiones.

Podrán acceder al Fondo de Garantía de Pago de Alimentos para los hijos e hijas a cargo en caso de disolución de la pareja.

Se creará un **Registro Estatal de Parejas de Hecho** centralizado para las parejas registradas a nivel autonómico.

- **Fondo de Garantía de Alimentos:** Se ampliará el umbral de acceso al Fondo de Garantía de Pago de Alimentos, así como la cuantía, que podrá alcanzar los 500 euros mensuales (frente a los 100 actuales).

Sentencia de interés

ETT. TRABAJADORES CEDIDOS. Indemnización que ha de abonarse en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual de un trabajador cedido por una ETT, derivada de un accidente de trabajo acaecido durante el desempeño de su misión. La Indemnización será la superior reconocida en el convenio.



Fecha: 22/02/2024

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Sentencia del TSJUE de 22/02/2024](#)



Aplicación del artículo 42 del Convenio Colectivo de las ETT, que reconoce una indemnización por importe de 10.500 euros, en lugar de reconocer de aplicación el artículo 31 del Convenio Colectivo de Transporte, con una indemnización de 60.101,21 euros.

El TSJ del País Vasco decidió plantear al TSJ la siguiente cuestión prejudicial:

«Los artículos 20 y 21 de la [Carta], el artículo 2 del TUE y los artículos 3[, apartado 1, letra] f) y 5 de la Directiva [2008/104], ¿deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una interpretación jurisprudencial de la norma española que excluye del concepto “condiciones esencial[es] de trabajo y

empleo” una indemnización que corresponde a un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, el cual ha visto extinguido su contrato de trabajo al ser declarado en incapacidad permanente total debido a un accidente de trabajo sufrido en la empresa usuaria de sus servicios?»

El TSJUE recogiendo la doctrina precedente sobre el concepto de «remuneración» (**STJUE 8 de mayo 2019, C-486/18, Praxair MRC**) afirma que «debe interpretarse en sentido amplio y comprende, en particular, todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón del trabajo de este, independientemente de que sea en virtud de un contrato de trabajo o de disposiciones legales o de que tengan carácter voluntario».

Determina el Tribunal que el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta,

debe interpretarse en el sentido de que

se opone a una normativa nacional, tal y como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, **en virtud de la cual la indemnización a la que tienen derecho los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria**, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación de trabajo con la empresa de trabajo temporal, es de un importe inferior al de la indemnización a la que dichos trabajadores tendrían derecho, en la misma situación y por el mismo motivo, si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.

ASCENSO POR DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA. El TS determina que, aunque el ET habla de meses, debe atenderse al total de los días efectivamente trabajados en 1 o 2 años, de los cuales la mitad o un tercio deberán corresponder a la función superior.



Fecha: 29/01/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 29/01/2024](#)



La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si el demandante tiene derecho a ostentar la categoría profesional de oficial de primera, mando de brigada, y el abono del plus de mando a mes complemento por haber estado trabajando en el desempeño de la misma el tiempo legalmente establecido en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

El art. 39.2, párrafo segundo del ET, al regular la movilidad funcional, señala que " En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional **por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años**, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la

cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes".

Lo que el legislador exige es que la función superior se haya desempeñado durante más de seis meses en un año (lo que equivale a más de la mitad de la actividad atendida en ese año) o más de ocho meses en dos años (lo que equivalente a más de un tercio de la desempeñada en eso dos años). Esto es, el legislador, no solo el de 1980 del que arranca esta previsión legal sino el actual, lo que ha querido con esos términos es dar una formula general que permita atender los variados y diferentes tiempos de actividad laboral que pueden darse en las relaciones

laborales y permitir que ninguna de ellas se vea privada de acceder a la situación de ascenso o promoción que establece.

Por tanto, por un lado, habrá que determinar las fechas a considerar como periodo anual de referencia, marco temporal que sirve para obtener el derecho que reconoce el art. 39.2 del ET (en la sentencia se toma el año 2018; en la de contraste desde el 1 de junio de 2016 al 31 de mayo de 2018, al acudir al criterio bianual)

Seguidamente, **conocer los días de trabajo efectivo en ese lapso temporal ya que dentro de esos días es cuando se pueden desempeñar esas superiores funciones** (en la sentencia recurrida hay que acudir a la norma colectiva de la que se obtiene que eran 221,5 días de trabajo en un año; en la sentencia de contraste se identifican con 489 días en dos años).

Teniendo los días de actividad efectiva en los años de referencia, **se deben conocer los concretos días de encomienda de función de superior categoría** (estos últimos, en la sentencia recurrida son 145 días; en la sentencia de contraste son 180 días).

Con todos esos datos, nos queda por fijar si estos días superan los meses que señala el art. 39 del ET. En el caso de la aquí recurrida, pero por las razones aquí apuntadas (o lo que es lo mismo, por el criterio que aquí se fija) permite reconocer el ascenso por cuanto que en un año, en el que la actividad laboral era de 221 días resulta que más de la mitad fue dedicada a la superior función (145 días).

DESPIDO COLECTIVO. El TS determina que no procede la nulidad o improcedencia de un despido individual, en el marco de un despido colectivo sin acuerdo, basada en que la empresa no siguió las exigencias legales porque se negoció con los trabajadores ante la negativa de éstos en constituir comisión ad hoc.



Fecha: 29/01/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 29/01/2024](#)



La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar **si procede declarar la nulidad o improcedencia del despido individual del demandante, en el marco de un despido colectivo sin acuerdo**, negociado con los catorce trabajadores de forma conjunta, por defectos durante el periodo de consultas, consistentes en la falta de entrega de la documentación y de comunicación a la autoridad laboral a su inicio, falta de cumplimiento de los plazos exigibles entre reuniones y falta de aportación de propuestas que disminuyan el impacto de los despidos.

El trabajador demandante **solicita la nulidad por defectos** durante el periodo de consultas, consistentes en la falta de entrega de la documentación y de comunicación a la autoridad

laboral a su inicio, falta de cumplimiento de los plazos exigibles entre reuniones y falta de aportación de propuestas que disminuyan el impacto de los despidos.

Rechazando esta pretensión el TS afirma que en nuestra legislación se ha configurado de forma suficiente la representación de los trabajadores en la negociación de los despidos colectivos en el art. 51.2 del ET que se remite al art. 41.4, describiendo la configuración de la comisión negociadora, y entre ellas la que rechazaron los trabajadores afectados por el despido colectivo, de forma que si resulta que la negociación tuvo lugar con todos los trabajadores y la empresa la aceptó, no es posible que ahora se le quiera obligar a cumplir con unas exigencias legales que ellos mismos no han querido asumir.

Actualidad del TC

INGRESO MÍNIMO VITAL. El Pleno del Tribunal Constitucional por unanimidad desestima el recurso de inconstitucionalidad del PP y confirma que el País Vasco y Navarra tienen competencia para gestionar el ingreso mínimo vital



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
Gabinete del Presidente
Oficina de Prensa

Fecha: 22/02/2024

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Nota](#)

El Pleno del Tribunal Constitucional, en una sentencia de la que ha sido ponente la magistrada Laura Díez Bueso, ha desestimado, por unanimidad, el recurso de inconstitucionalidad planteado por los diputados del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso contra la disposición adicional quinta de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital. Dicho precepto prevé que las Comunidades Autónomas de régimen foral (País Vasco y Navarra) asuman, previa firma de un acuerdo con el Estado, la gestión y pago de dicha prestación en su territorio.

Esta decisión reitera el criterio recogido en la STC 19/2024, de 31 de enero, respecto del recurso planteado por los diputados del Grupo Parlamentario Vox en el Congreso contra el mismo precepto (ver nota de prensa nº11/2024). Con remisión a la citada sentencia, el Tribunal razona que la asunción por las CCAA de régimen foral de la tramitación y reconocimiento del ingreso mínimo vital no afecta a la "caja única" de la Seguridad Social porque la normativa que habrán de aplicar las citadas CCAA es íntegramente estatal y el Estado se reserva funciones (como la fijación de criterio, la gestión del sistema de la "tarjeta social digital", el control financiero posterior, etc.) que garantizan el mantenimiento del modelo unitario y el funcionamiento económico uniforme de la Seguridad Social.

Además, y aunque las CCAA forales no tienen especialidades competenciales en materia de Seguridad Social, su sistema de financiación, derivado de la disposición adicional primera CE, les permite asumir también el pago de la prestación, descontando posteriormente del cupo y aportación el importe que se derive del Concerto y Convenio económico con el Estado.

Por tanto, el precepto impugnado no vulnera la distribución de competencias en materia de Seguridad Social establecida en el art. 149.1.17 CE ni la disposición adicional primera CE. Esto lleva desestimar también la vulneración de los arts. 14, 41 y 149.1.1 CE, específicamente invocados por los recurrentes, en relación con el principio de igualdad y el mantenimiento de un modelo unitario de Seguridad Social.

Actualidad del Poder Judicial

PENSIÓN DE VIUDEDAD. El TSXG valida un informe médico y el contenido de una demanda de divorcio como pruebas para acreditar la condición de víctima de violencia de género a efectos de percibir la viudedad

El TSXG subraya que se trata de un informe “emitido por una médica especialista en psiquiatría destinada en el servicio especializado del sistema nacional de salud, de lo cual se deriva, no solo una objetividad en la emisión del informe, también, por su especialización, una mayor competencia para detectar la credibilidad de los factores estresores vinculados a la sintomatología”



Fecha: 22/02/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Nota y sentencia](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG), en una sentencia en la que aplica la perspectiva de género, ha declarado el derecho de una mujer a recibir la pensión de viudedad que el Instituto Nacional de la Seguridad Social le denegó al cuestionar que hubiese sido víctima de violencia de género. De esta forma, el organismo público alegó que no tenía derecho a la compensación por haber transcurrido un periodo de tiempo superior a diez años entre la fecha de separación judicial de su marido -en el año 2012- y la de fallecimiento -en 2020-, y por tener derecho a otra pensión pública.

Los magistrados, sin embargo, consideran que la mujer ha acreditado debidamente una situación de violencia de género, atendiendo a un informe de una psiquiatra del Servicio Galego de Saúde (Sergas), según el cual, desde abril de 2013, la demandante acudió a una unidad de salud mental por sintomatología compatible con distimia en “estrecha relación” con la situación altamente estresante que vivió en el ámbito familiar consistente, según se señala en el documento, en “relación conyugal de elevada conflictividad y violencia de años de evolución y ruptura de pareja, en abril de 2013”.

El TSXG subraya que se trata de un informe “emitido por una médica especialista en psiquiatría destinada en el servicio especializado del sistema nacional de salud, de lo cual se deriva, no solo una objetividad en la emisión del informe, también, por su especialización, una mayor competencia para detectar la credibilidad de los factores estresores vinculados a la sintomatología”. Además, advierte de que el hecho de que ese informe se emitiese tras la solicitud de la pensión de viudedad “no le resta ni un ápice de credibilidad”.

La Sala también destaca que otro elemento que hay que tener en cuenta en estos casos en los que se cuestiona si hay violencia de género a los efectos de acceso a una pensión de viudedad es, “la valoración de la verosimilitud del relato de la parte demandante en relación con su conducta procesal y sus posibilidades racionales de actuación dentro del contexto en el cual se desarrolla esa conducta personal”. Así, recalca que se debe utilizar “la técnica de la posicionalidad como método de enjuiciamiento de género para evitar el prejuicio de no creer a quien dice ser víctima de violencia y, a la vez, enfrentarla a una prueba cuasi diabólica de una situación desarrollada en el ámbito de la privacidad y mucho tiempo antes del momento procesal”.

En la sentencia incide en que “lo alegado en la demanda de divorcio no llegó a ser acreditado en juicio ni declarado probado en la sentencia de divorcio, pues finalmente se llegó a un divorcio de mutuo acuerdo, pero ello no le puede pasar factura a la demandante cuando su conducta de aceptar el divorcio de mutuo acuerdo resulta lógica dentro de un contexto de violencia, precisamente para evitar la conflictividad”.

El alto tribunal gallego concluye en la resolución que las alegaciones contenidas en la demanda de divorcio acerca de que la recurrente abandonó la vivienda conyugal en abril de 2013 “ante las continuas faltas de respeto hacia ella por parte de su esposo, que hacía meses se habían incrementado considerablemente, marchándose de su casa con lo puesto y siendo acogida por su familia” son verosímiles. De esta forma, indica que “dibujan una reacción entendible de abandono del hogar en un contexto de violencia de género”, así como que “se producen en un momento tan pretérito en el tiempo al fallecimiento del exesposo de la demandante que es impensable tacharlas de preordenadas a la obtención de una pensión de viudedad”.

En la sentencia, los magistrados también señalan que, además de ser verosímiles, “se ven corroboradas por el informe médico de la Unidad de Salud Mental y, a la vez, operan como corroboraciones de dicho informe, en cuanto coinciden temporalmente y en su contenido”.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. YESOS. Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. [[BOE 28/02/2024](#)]

CATALUNYA. CUIR, MARROQUINERÍA. RESOLUCIÓ EMT/456/2024, de 18 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni núm. 79000115011994). [[DOGC 18/01/2024](#)]

CATALUNYA. RESIDÈNCIES. RESOLUCIÓ EMT/458/2024, de 17 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'acta de l'Acord de la Comissió Negociadora relatiu a les taules salarials de l'any 2024 del Conveni col·lectiu de treball de torrefactors de cafè i succedanis de Catalunya (codi de conveni núm. 79001945012002). [[DOGC 27/02/2024](#)]

CATALUNYA. LLEURE EDUCATIU. RESOLUCIÓ EMT/459/2024, d'1 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per als anys 2023 i 2024 del Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya (codi de conveni núm. 79002295012003). [[DOGC 27/02/2024](#)]

CATALUNYA. MAJORISTES ALIMENTACIÓ. RESOLUCIÓ EMT/519/2024, d'11 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'acta de l'Acord de la Comissió mixta relatiu a les taules salarials de l'any 2024 del V Conveni col·lectiu marc del sector de la distribució de majoristes d'alimentació de Catalunya (codi de conveni núm. 79100145012016). [[DOGC 29/02/2024](#)]

CATALUNYA. CAFÈ. RESOLUCIÓ EMT/458/2024, de 17 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'acta de l'Acord de la Comissió Negociadora relatiu a les taules salarials de l'any 2024 del Conveni col·lectiu de treball de torrefactors de cafè i succedanis de Catalunya (codi de conveni núm. 79001945012002). [[DOGC 27/02/2024](#)]

MADRID. ALIMENTACIÓ. Resolución de 9 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del Sector de Comercio de Alimentación (Código número 28000715011982). [[DOCM 24/02/2024](#)]

MADRID. ACTORES Y ACTRICES. Resolución de 14 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del año 2024 del convenio colectivo del Sector de Actores y Actrices de Madrid, suscrita por la Comisión Mixta Paritaria (código número 28005805011991) [[DOCM 28/02/2024](#)]

MADRID. TRANSITARIOS. Resolución de 14 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de 2024 del Convenio Colectivo del Sector de Transitarios de Madrid, suscrita por la Comisión Negociadora (código número 28010785011999). [[DOCM 28/02/2024](#)]

MADRID. INDUSTRIA METAL. Resolución de 14 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del año 2023 del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, suscrita por la Comisión de Seguimiento (Código número 28003715011982) [[DOCM 28/02/2024](#)]

MÁLAGA. SIDEROMETALÚRGICAS. resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación de las tablas salariales del convenio colectivo de industrias siderometalúrgicas. [[BOM 26/02/2024](#)]