

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 5 de junio de 2024



Núm. 136

TRANSPORTE PÚBLICO POR ESPAÑA Y EUROPA PARA JÓVENES. PROMOCIÓN JÓVENES. [Real Decreto-ley 3/2024](#), de 4 de junio, de medidas de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes para los viajes realizados en el periodo estival de 2024.

[pág. 3]

Jueves 6 de junio de 2024



Núm. 137

ACCESO A LAS PROFESIONES DE ABOGADO Y PROCURADOR. [Sentencia de 23 de abril de 2024](#), de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, que estima parcialmente el recurso contencioso-administrativo 1/348/2023, interpuesto contra el Real Decreto 64/2023, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de la Abogacía y la Procura

[pág. 4]

Sentencias de interés



DESPIDO COLECTIVO

UMBRAL NUMÉRICO. Computan las bajas de trabajadores que son luego empleados en otra empresa del mismo grupo mercantil.

[pág. 6]



ACCESO A LA GRAN INVALIDEZ

PRESTACIONES. Las prestaciones por IPA y por GI no son compatibles con el trabajo por cuenta ajena, y solo es posible realizar en esos casos tareas o funciones que sean accesorios u ocasional, siendo o no lucrativas, no den lugar a su inclusión en el sistema de Seguridad Social.

[pág. 7]

Poder Judicial



TEMPORALIDAD ABUSIVA

CUESTIÓN PREJUDICIAL. El Tribunal Supremo pregunta al TJUE sobre la situación de los empleados públicos con temporalidad abusiva

[pág. 9]



INCAPACIDAD PERMANENTE

RECONOCIMIENTO. El TSJ de Asturias rechaza conceder la incapacidad permanente a una educadora infantil con trastorno depresivo y de conducta alimentaria porque hay que esperar al resultado del tratamiento

[pág. 11]

Tribunal Constitucional



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
Gabinete del Presidente
Oficina de Prensa

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO

RECURSO DE AMPARO. La Sala Segunda del TC desestima el recurso de amparo de una trabajadora interina al no apreciar discriminación por razón de identidad de género

[\[pág. 12\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 14\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 5 de junio de 2024



Núm. 136

TRANSPORTE PÚBLICO POR ESPAÑA Y EUROPA PARA JÓVENES. [Real Decreto-ley 3/2024](#), de 4 de junio, de medidas de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes para los viajes realizados en el periodo estival

de 2024.



Este real decreto ley tiene el objetivo de activar la segunda edición del programa Verano Joven, tras el gran éxito registrado el año pasado. Así, un verano más, se facilitará a los jóvenes de entre 18 y 30 años, ambos inclusive, **viajar en transporte público por España y Europa con descuentos de hasta el 90%**. Está previsto destinar hasta 130 millones de euros a financiar la medida: 55 millones de euros para los trayectos en autobús y 75 millones de euros para el ferrocarril.

El objetivo es promover entre los jóvenes el uso de un medio de transporte más seguro, fiable, cómodo, económico y sostenible que el vehículo

particular para los viajes estivales de ocio, así como contribuir a potenciar su aprendizaje e independencia y a fortalecer las relaciones personales y el sentimiento europeo.

Así, **las personas con nacionalidad española o con residencia legal en España, nacidas entre 1994 y 2006**, podrán beneficiarse de las rebajas de los billetes sencillos o de ida y vuelta de autobús y tren para viajar **entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2024**. Las rebajas quedan así:

- **Descuento del 90%** para servicios de autobús regular de competencia estatal.
- **Descuento del 90%** en los servicios de media distancia convencional y en red de ancho métrico.
- **Descuento del 50%** en los títulos sencillos de Avant.
- **Descuento del 50%**, con un máximo de 30 euros por billete, para servicios comerciales de larga distancia o alta velocidad de todos los operadores ferroviarios.
- **Descuento del 50%** del Global Flexible de Interrail de 10 días en 2 meses, cuando se comercialice a través de Renfe. La rebaja se aplica sobre las tarifas oficiales de Interrail, con sus características de precio según edad, etc.

Para optar a los descuentos, los potenciales beneficiarios **tendrán que registrarse en una web que habilitará el Ministerio en los próximos días con su DNI, NIE o pasaporte**. Si se cumplen los requisitos del programa, una vez registrado, **los beneficiarios recibirán un código personal e intransferible que deberán utilizar para adquirir el pase Interrail y los billetes de tren y autobús rebajados en las webs de los respectivos operadores**.

Jueves 6 de junio de 2024



Núm. 137

ACCESO A LAS PROFESIONES DE ABOGADO Y PROCURADOR. [Sentencia de 23 de abril de 2024](#), de la Sala

Tercera del Tribunal Supremo, que estima parcialmente el recurso contencioso-administrativo 1/348/2023, interpuesto contra el Real Decreto 64/2023, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de la Abogacía y la Procura

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Estimar en parte el recurso contencioso-administrativo ordinario interpuesto por el Consejo General de la Abogacía Española contra el [Real Decreto 64/2023, de 8 de febrero](#), por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de la Abogacía y la Procura.
2. Anular el inciso «sin perjuicio de la posibilidad prevista en el artículo 18.4 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre» que la norma impugnada introduce en el artículo 3.3 del Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de la Abogacía y la Procura.

Artículo 3. Requisitos de titulación.

1. Los títulos universitarios oficiales de Licenciatura o de Grado en Derecho a que se refiere el artículo 2.1.a) deberán acreditar la adquisición de las siguientes competencias jurídicas:

- a) Conocer y comprender los elementos, estructura, recursos, interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico e interpretar las fuentes y los conceptos jurídicos fundamentales de cada uno de los distintos órdenes jurídicos.
- b) Conocer y comprender los mecanismos y procedimientos de resolución de los conflictos jurídicos, así como la posición jurídica de las personas en sus relaciones con la Administración y en general con los poderes públicos.
- c) Conocer y saber aplicar los criterios de prelación de las fuentes para determinar las normas aplicables en cada caso, y en especial el de la conformidad con las reglas, los principios y los valores constitucionales.
- d) Interpretar textos jurídicos desde una perspectiva interdisciplinar utilizando los principios jurídicos y los valores y principios sociales, éticos y deontológicos como herramientas de análisis.

- e) Pronunciarse con una argumentación jurídica convincente sobre una cuestión teórica relativa a las diversas materias jurídicas.
 - f) Resolver casos prácticos conforme al Derecho positivo vigente, lo que implica la elaboración previa de material, la identificación de cuestiones problemáticas, la selección e interpretación del dato de Derecho positivo aplicable y la exposición argumentada de la subsunción.
 - g) Manejar con destreza y precisión el lenguaje jurídico y la terminología propia de las distintas ramas del derecho. Redactar de forma ordenada y comprensible documentos jurídicos. Comunicar oralmente y por escrito ideas, argumentaciones y razonamientos jurídicos usando los registros adecuados en cada contexto.
 - h) Utilizar las tecnologías de la información y las comunicaciones para la búsqueda y obtención de información jurídica (bases de datos de legislación, jurisprudencia, bibliografía, etc.), así como herramientas de trabajo y comunicación.
2. La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o las agencias de calidad de las comunidades autónomas, a que se refiere el artículo 25.2 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, incluirán, en su caso, en el informe de evaluación que emiten en el procedimiento de verificación del correspondiente plan de estudios, la acreditación del cumplimiento de las exigencias previstas en el apartado anterior.
3. La posesión del título universitario oficial de Licenciatura o de Grado en Derecho es requisito previo para acceder al curso de formación especializada, **sin perjuicio de la posibilidad prevista en el [artículo 18.4 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre](#)**.

Artículo 18. Acceso y admisión a las enseñanzas oficiales de Máster Universitario.

4. Las universidades podrán excepcionalmente establecer, a partir de normativas específicas aprobadas por sus órganos de Gobierno, procedimientos de matrícula condicionada para el acceso a un Máster Universitario. Esta consistirá en permitir que un o una estudiante de Grado al que le reste por superar el TFG y como máximo hasta 9 créditos ECTS, podrá acceder y matricularse en un Máster Universitario, si bien en ningún caso podrá obtener el título de Máster si previamente no ha obtenido el título de Grado. Las universidades garantizarán la prioridad en la matrícula de los y las estudiantes que dispongan del título universitario oficial de Graduada o Graduado. En este procedimiento podrán ser tenidos en cuenta los créditos pendientes de reconocimiento o transferencia en el título de Grado, o la exigencia de superación de un determinado nivel de conocimiento de un idioma extranjero para la obtención del título.

3. No imponer las costas procesales a ninguna de las partes.

Sentencias de interés

DESPIDO COLECTIVO

UMBRAL NUMÉRICO.

Computan las bajas de trabajadores que son luego empleados en otra empresa del mismo grupo mercantil.



Fecha: 15/05/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia de la AN de 14/05/2024](#)



La cuestión nuclear que debe resolverse en la presente sentencia, no es otra que determinar, **si las bajas en la empresa de trabajadores que pasan a prestar servicios en otras sociedades del grupo, deben ser consideradas como extinciones por causas no inherentes a la persona del trabajador**", a los efectos de los referidos arts. 1 y 51.1 E.T.

La sentencia estima que tanto la doctrina del TS, como del TJUE, nos abocan a considerar que los denominados "traslados de trabajadores a empresas del grupo" **deben ser computadas como extinciones contractuales por causas no inherentes a la persona del trabajador** por las siguientes razones:

1ª.- con arreglo a lo razonado en la STS de 19-9-2023- rec 61/2023- **se trata de extinciones contractuales de mutuo acuerdo que parten de una iniciativa empresarial**, debiendo además destacarse que en el presente caso ni siquiera se ha alegado que existiese una previa solicitud por parte de los afectados a las empresas en cuestión;

2º.- siguiendo los razonamientos de la STJUE de 22-2-2024 ("Resorts Mallorca Hotels International") **tales bajas obedecen a un cálculo empresarial** en virtud del cual se prevé una menor carga de trabajo en la empresa demandada que se corresponde con una correlativa demanda de mano de obra en las empresas del mismo grupo a que fueron dichos trabajadores traspasados;

3º.- y dicho lo anterior, ello implica que **de haberse tramitado las preceptivas consultas dichos trabajadores serían potencialmente afectados por el despido colectivo, y que las recolocaciones** con arreglo al art. 51.2 E. T y arts. 7,1 y 8.1 a) del RD 1482/2012 **deberían**

haber sido objeto del debate propio de periodo de consultas propio de un despido colectivo de hecho.

Recalca que las **recolocaciones en empresas del grupo son medidas que deben ser consideradas en el cómputo de los despidos colectivos**, reforzando los derechos de negociación colectiva y el ejercicio de la actividad sindical.

ACCESO A LA GRAN INVALIDEZ

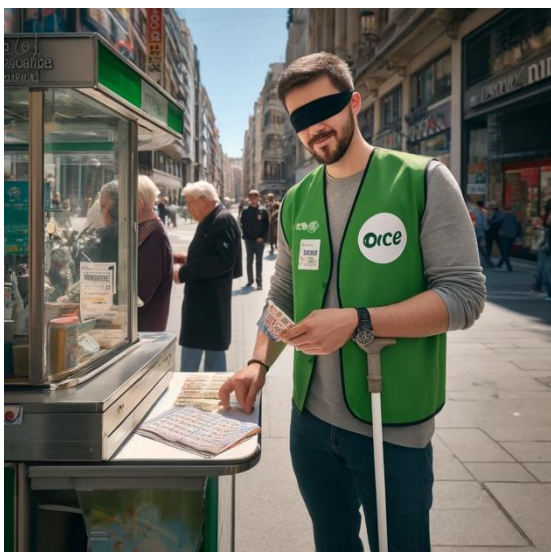
PRESTACIONES. Las prestaciones por IPA y por GI no son compatibles con el trabajo por cuenta ajena, y solo es posible realizar en esos casos tareas o funciones que sean accesorios u ocasional, siendo o no lucrativas, no den lugar a su inclusión en el sistema de Seguridad Social.



Fecha: 11/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 11/04/2024](#)



La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar **si el reconocimiento de una gran invalidez a un trabajador de la ONCE es compatible con el hecho de que continúe vendiendo cupones de dicha organización.**

Consta que el actor tenía reconocida una IPT para la profesión habitual (de peón agrícola por la pérdida de visión) y, en enero de 2017, comenzó a prestar servicios para la ONCE como vendedor de cupones. En enero de 2018 pidió la revisión del grado de invalidez que le fue denegada por resolución de la gestora, por lo que planteó demanda recayendo

sentencia de instancia que le reconocía la gran invalidez (GI). **El INSS notificó al actor que no procedería a abonarle la pensión de GI hasta que dejara de prestar servicios en la ONCE y el actor solicitó la ejecución provisional**, recayendo auto de 19 de noviembre de 2020 que, tras constatar que la ejecución provisional carecía de objeto de forma sobrevenida al haber devenido firme la resolución ejecutada, consideró que debía resolver definitivamente sobre la ejecución de la sentencia, y al efecto, estimó la demanda ejecutiva y condenó al INSS y a la TGSS a abonarle la pensión de GI correspondiente al periodo de 24/04/2018 a 07/11/2019. El auto recurrido en reposición fue confirmado por auto de 04 de diciembre de 2020, que es el que ha dado lugar a las presentes actuaciones.

La conclusión que se impone es que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida en la sentencia recurrida, **al considerarse incompatible la pensión por Gran Invalidez con el trabajo a tiempo completo en una determinada actividad laboral** (en los presentes autos: trabajo en la ONCE); por lo que hemos de rechazar el recurso planteado por el actor y confirmar la decisión recurrida; sin que haya lugar a pronunciamiento sobre costas, conforme al art. 235 LRJS.

Actualidad del Poder Judicial

TEMPORALIDAD ABUSIVA

CUESTIÓN PREJUDICIAL. El Tribunal Supremo pregunta al TJUE sobre la situación de los empleados públicos con temporalidad abusiva

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 31/05/2024

Fuente: web del Poder Judicial

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

Ante las dudas que ha suscitado la aplicación de la STJUE de 22 de febrero de 2024, relativa a la situación jurídica del personal laboral temporal del sector público, tal y como ya anunció en su momento, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha dictado un Auto de 30 de mayo de 2024 (rec.5544/2023) planteando cuestión prejudicial ante el TJUE.

En esencia, pregunta si es conforme al Derecho de la Unión Europea la doctrina jurisprudencial que niega el reconocimiento de la condición de trabajadores fijos del sector público a quienes no han superado un proceso de selección conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación en la libre circulación de trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 14 y 103.2 de la Constitución Española así como en el artículo 14.4 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y preceptos concordantes.

De forma subsidiaria plantea si el pago a dichos trabajadores de una indemnización disuasoria, superior a la actualmente reconocida (20 días de salario por año de servicio), sería una medida adecuada y suficiente para cumplir con la normativa de la Unión Europea en la prevención y sanción de los abusos derivados de la utilización indebida de contratos temporales en el sector público.

A lo largo de casi cuarenta páginas, el Pleno de la Sala IV expone los hitos fundamentales de su contenido, que aglutina alrededor de diez núcleos:

- 1) El acceso al empleo público español de carácter fijo debe respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- 2) La libre circulación de trabajadores incluye la posibilidad de participar en las convocatorias para acceso a empleos fijos en el ámbito público.
- 3) El empleo desempeñado por la trabajadora demandante no es de los excluidos de la libre circulación.
- 4) El cumplimiento de las normas (españolas y de la UE), requiere que el acceso a un empleo público de carácter fijo solo sea posible si previamente se ha ofrecido para que puedan optar al mismo cuantas personas (del ámbito UE) así lo deseen.

- 5) La figura del indefinido no fijo constituye una respuesta a los abusos de temporalidad en el sector público y aparece indirectamente respaldada por la jurisprudencia del TJUE. Alguna sentencia del Tribunal de Justicia ha parecido avalarla, de manera más o menos implícita.
- 6) Nuestra jurisprudencia ha equiparado los derechos del personal indefinido no fijo con los del personal fijo (remuneración, promoción profesional, incentivos, etc.) sin perjuicio de requerir a la Administración empleadora para que la plaza sea convocada a concurso público.
- 7) Además de las normas sobre responsabilidad de quienes cometen los abusos en la contratación pública, la jurisprudencia viene reconociendo en favor del indefinido no fijo cesado por no superar las pruebas convocadas, en su caso, una indemnización compensatoria equivalente a la de las personas despedidas por crisis económica.
- 8) El cese de un trabajador indefinido no fijo por cualquier causa diversa a la apuntada es tratado como el de un empleado fijo.
- 9) El cese de un trabajador al que se le ha reconocido la condición de indefinido no fijo, invocando la llegada de un término temporal (que es inexistente) aboca a la declaración de que existe un despido nulo (con obligada readmisión).
- 10) Diversas normas sobre estabilización o consolidación de empleos temporales han sido aprobadas en los últimos años, entre cuyos objetivos se encuentra el de regularizar las situaciones derivadas del carácter abusivo de la utilización de contratos de duración determinada.

Prosigue recordando que la declaración de que una persona debe ser considerada como indefinido no fijo en el Derecho español: a) Defiende su derecho a seguir trabajando (pese a que accedió solo para un periodo temporal); b) Reclama del empleador la convocatoria de la plaza; c) Asigna una indemnización equivalente a la del despido por problemas empresariales en caso de no superar las pruebas convocadas; d) Descarta que pueda invocarse un término final para extinguir el contrato; e) Extiende al indefinido no fijo todos los derechos del personal fijo.

Concluye que:

- 1) Está en juego tanto el derecho a la no discriminación y la libre circulación de cuantas personas quisieren intentar acceder al empleo público desempeñado por quien solo debía haberlo hecho de modo temporal.
- 2) Existen numerosas garantías y cautelas para proteger a estas personas indefinidas no fijas, pero sin concederles la definitiva propiedad del puesto desempeñado.

Por todo ello, estima necesario que el TJUE despeje la duda de si la expuesta construcción sobre los indefinidos no fijos se opone al Derecho de la UE y formula las dos siguientes preguntas:

Principal. ¿Se opone a la cláusula 5 del Acuerdo Marco la doctrina jurisprudencial que, defendiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación en la libre circulación de trabajadores, niega el reconocimiento de la condición de trabajadores fijos del sector público a los trabajadores indefinidos no fijos?

Subsidiaria. De ser afirmativa la respuesta a la anterior pregunta: ¿El reconocimiento de una indemnización disuasoria al trabajador indefinido no fijo en el momento de la extinción de su relación laboral, puede considerarse como una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales en el sector público con arreglo a la cláusula 5 del Acuerdo Marco?

INCAPACIDAD PERMANENTE

TSJ de Asturias rechaza conceder la incapacidad permanente a una educadora infantil con trastorno depresivo y de conducta alimentaria porque hay que esperar al resultado del tratamiento

Los magistrados creen necesario “conocer el resultado de la nueva medicación en el estado psíquico de la trabajadora para poder determinar su incidencia en la capacidad laboral”



Fecha: 02/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ de Asturias de 02/04/2024](#)

El TSJ de Asturias ha desestimado la demanda de una educadora infantil de Oviedo con un cuadro de trastorno depresivo y de personalidad y alteraciones de la conducta alimentaria que solicitaba que se le declarase con una incapacidad permanente por afectar a su capacidad para trabajar.

La Sala de lo Social ratifica el fallo emitido por el Juzgado Social 4 de la capital ovetense en una sentencia que recurrió la defensa alegando que la trabajadora se encontraba afectada de un trastorno depresivo mayor en el contexto de violencia de género y acoso laboral, ideas de muerte, encamamiento, poca o nula de motivación, e insomnio, entre otras alteraciones.

El tribunal comparte la conclusión alcanzada en la instancia, pues la trabajadora, según resulta de los hechos probados y de los informes obrantes en autos, no tiene agotadas las posibilidades terapéuticas. Resulta “necesario conocer el resultado de la nueva medicación en el estado psíquico de la trabajadora para poder determinar su incidencia en la capacidad laboral”, argumentan los magistrados.

Por otra parte, la Sala expresa que la exploración llevada a cabo por el médico inspector no refleja limitaciones relevantes. “No ponen de relieve una situación incapacitante, pues indica que el trastorno depresivo presenta componentes importantes de reactividad a conflictividad en el medio familiar y en el contexto de un trastorno de la personalidad no especificado, de base”.

“En conclusión de todo lo expuesto -indican los magistrados- las dolencias acreditadas no producen limitaciones relevantes en la capacidad funcional de la recurrente hasta el punto de impedirle la realización de las fundamentales tareas de su profesión habitual, sin perjuicio de que en los momentos de crisis la situación sea tributaria de una incapacidad temporal”.

Tribunal Constitucional

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO

RECURSO DE AMPARO. La Sala Segunda del TC desestima el recurso de amparo de una trabajadora interina al no apreciar discriminación por razón de identidad de género



Fecha: 04/06/2024
Fuente: web del Tribunal Constitucional
Enlace: [Acceder a Nota](#)

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional ha aprobado por unanimidad una sentencia, de la que es ponente el magistrado César Tolosa Tribiño, que desestima la demanda de amparo presentada por una empleada con contrato temporal de interinidad con la Consejería de Cultura, Deporte y Turismo de la Junta de Andalucía al no apreciar que la extinción de la relación laboral tuviera como origen la discriminación por razón de identidad de género.

La demandante de amparo con contrato temporal de interinidad con la Junta de Andalucía desde el año 2007 solicitó la nulidad de la extinción del contrato temporal acordada por la resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 2 de mayo de 2017 por la que se hizo pública la resolución del concurso de traslados entre el personal laboral fijo o fijo discontinuo. La demandante consideraba que la resolución venía motivada por la discriminación por motivos de identidad de género, tras haber iniciado un proceso de transición de género.

El Juzgado de lo Social núm. 4 de Córdoba y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía no estimaron la nulidad del despido, al considerar en la extinción de la relación laboral la inexistencia de un móvil discriminatorio.

La sentencia de la Sala Segunda reconoce que existió una sospecha de discriminación por identidad de género, al haberse acreditado cierta conflictividad en la relación laboral entre la recurrente de amparo y la dirección del museo en el que prestaba sus servicios. Dicha conflictividad tuvo su origen precisamente en el rechazo inicial de la directora y de los empleados del museo a identificar a la recurrente de modo consecuente a la nueva identidad de género manifestada.

La Sala Segunda, pese a la existencia de dicho indicio de discriminación, descarta que la extinción de la relación laboral estuviera vinculada a tales desencuentros. En primer lugar, indica que la directora nada tuvo que ver en la resolución de cese de la trabajadora, al obedecer la misma a la convocatoria y resolución del concurso de traslados efectuado por la Administración

General de la Junta de Andalucía y no por la dirección del Museo. En segundo lugar, destaca que de los hechos probados resulta que tras el escrito dirigido el 18 de febrero de 2016 a la Delegación Territorial de la Consejería de Turismo y Deporte por el que solicitó el reconocimiento de su identidad de género, ésta, estimó su solicitud apenas transcurridos cinco días hábiles.

La Sala Segunda concluye que la extinción de la relación laboral tuvo un origen completamente desvinculado de cualquier conflictividad derivada del ejercicio por la recurrente de su identidad de género.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. TIENDAS DE CONVENIENCIA. Resolución de 22 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia. [\[BOE DE 01/06/2024\]](#)

ESTATAL. MATADEROS DE AVES. Resolución de 22 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla de salarios definitiva provisional del año 2023 y las provisionales del año 2024 relativas al Convenio colectivo sectorial de mataderos de aves y conejos. [\[BOE DE 01/06/2024\]](#)

LLEIDA. FUSTA. Taules salarials per a l'any 2022 del Conveni col·lectiu de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida. [\[BOP Lleida de 04/06/2024\]](#)

LLEIDA. MADERA. Tablas salariales para el año 2022 del Convenio colectivo de trabajo del sector de la madera y del corcho de las comarcas de Lleida. [\[BOP Lleida de 04/06/2024\]](#)

MADRID. GARAGES. Resolución de 20 de mayo 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 Aparcamientos, Garajes y Estaciones Terminales de Autobuses de la Comunidad de Madrid suscrito por las organizaciones empresariales ASESGA y AMEGA y por la representación sindical UGT y CC. OO. (código número 28102195012018). [\[BOCM DE 01/06/2024\]](#)