

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 31 de julio de 2024



CONSTRUCCIÓN

[Instrumento de adhesión](#) al Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, hecho en Ginebra el 22 de junio de 1988 [\[pág. 3\]](#)

Jueves 1 de agosto de 2024



PRÁCTICAS FORMATIVAS.

[Orden ISM/812/2024](#), de 26 de julio, por la que se modifica la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor. [\[pág. 5\]](#)

[COMPARATIVO](#)

Viernes 2 de agosto de 2024



PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

REPRESENTACIÓN PARITARIA.

[Ley Orgánica 2/2024](#), de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. [\[pág. 7\]](#)

[COMPARATIVO](#)

Sentencias de interés



DESPIDO NULO

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENOR: no hay fraude por trabajar en otra empresa de la competencia, con jornada y distribución horaria acorde con las necesidades de cuidado de sus hijos. Ausencia de concurrencia desleal. [\[pág. 10\]](#)



INTERPRETACIÓN DE LOS CONVENIOS

GASTOS DE LOCOMOCIÓN.

El TS afirma que aunque el convenio establezca que los gastos de locomoción serán según “normativa tributaria” se ha de contemplar la norma tributaria de Navarra y País Vasco para los trabajadores de estas Comunidades Autónomas. [\[pág. 12\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

DESESTIMACIÓN

INCAPACIDAD ABSOLUTA. El TSJCLM desestima la incapacidad absoluta a un encargado forestal con una patología cardiovascular y una afección de rodilla porque puede ejecutar tareas de menor esfuerzo. El trabajador tiene reconocida una incapacidad total para su profesión de peón forestal.

[\[pág. 14\]](#)**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

CONDENA

El TSJ de Cantabria confirma la condena al jugador de fútbol Tanlongo, que deberá indemnizar con un millón de euros al Racing de Santander. El Juzgado de lo Social n.º 3 estimó la demanda del club contra el jugador y este recurrió en suplicación ante la Sala de Social, que ahora no le da la razón y confirma la decisión del juez de instancia.

[\[pág. 15\]](#)**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

INCAPACIDAD TOTAL

El TSJ de La Rioja ratifica la incapacidad total a un carpintero con una afección articular degenerativa porque no puede adoptar posturas forzadas, coger peso o utilizar escaleras de mano. La Sala Social determina que las dolencias del operario, de carácter crónico y degenerativo, son incompatibles con su profesión de carpintero.

[\[pág. 17\]](#)

Comité Europeo de Derechos Sociales



SISTEMA ESPAÑOL DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO

El Comité Europeo de Derechos Sociales dicta Resolución conforme el sistema español de indemnización por despido injustificado, basado en cálculo tasado, no es conforme con el art. 24 de la Carta Social Europea.

[\[pág. 18\]](#)

Recuerda que ...

NUEVAS OBLIGACIONES PARA LAS EMPRESAS

Recuerda que la UE aprobó una Directiva 2023/970 que establece medidas vinculantes de transparencia retributiva y auditorías salariales, con el objetivo de eliminar la brecha salarial de género antes de 2026.

[\[pág. 20\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 25\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 31 de julio de 2024



CONSTRUCCIÓN

Núm. 184

[Instrumento de adhesión](#) al Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, hecho en Ginebra el 22 de junio de 1988



El Convenio sobre seguridad y salud en la construcción **establece medidas y regulaciones para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el sector de la construcción**. Se aplica a todas las actividades de construcción, incluidas las obras públicas, los trabajos de montaje y desmontaje, y cualquier proceso, operación o transporte relacionado. El Convenio abarca desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.

¿A quién afecta?

1. Trabajadores de la construcción:

Define los derechos y obligaciones de los trabajadores para garantizar su seguridad y salud en el trabajo.

2. Empleadores:

Establece responsabilidades y medidas que los empleadores deben adoptar para asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable.

3. Organizaciones de empleadores y trabajadores:

Deben ser consultadas sobre las medidas que se tomen para implementar las disposiciones del Convenio.

4. Trabajadores por cuenta propia:

También se aplican las disposiciones del Convenio en la medida que lo permita la legislación nacional.

Qué regula:

1. Seguridad en los lugares de trabajo:

Garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y libres de riesgos.

2. Andamiajes y escaleras de mano:

Reglas para el montaje, mantenimiento y uso seguro.

3. Aparatos elevadores y accesorios de izado:

Requisitos de diseño, construcción y mantenimiento.

4. Vehículos y maquinaria:

Normas para el diseño, mantenimiento y operación segura.

5. Equipos y herramientas manuales:

Uso y mantenimiento adecuado.

6. Trabajos en alturas y excavaciones:

Medidas preventivas para evitar caídas y derrumbes.

7. Trabajos de demolición y otros riesgos específicos:

Precauciones y métodos para minimizar riesgos.

8. Riesgos para la salud:

Medidas para proteger a los trabajadores de riesgos químicos, físicos o biológicos.

9. Incendios, primeros auxilios y bienestar:

Requisitos para la prevención de incendios, la disponibilidad de primeros auxilios y el bienestar general de los trabajadores.

10. Información y formación:

Provisión de información y formación adecuada sobre riesgos y medidas de seguridad.

11. Declaración de accidentes y enfermedades:

Obligación de declarar accidentes y enfermedades profesionales a la autoridad competente.

Desde cuándo:

El Convenio entrará en vigor para España el **11 de junio de 2025**. A nivel global, el Convenio entró en vigor el 11 de enero de 1991.

Jueves 1 de agosto de 2024

**Núm. 185**

PRÁCTICAS FORMATIVAS. [Orden ISM/812/2024](#), de 26 de julio, por la que se modifica la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor.

COMPARATIVO



Objetivos:

Modificar la Orden ISM/386/2024 para rebajar el coste y flexibilizar las condiciones del convenio especial de cotización con la Seguridad Social por períodos de prácticas formativas y académicas externas.

Lo que regula:

- La suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social para el cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y académicas externas realizadas **antes de la entrada en vigor de la [disposición adicional quincuagésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social](#)**.
- Reducción del coste del convenio estableciendo la base mínima de cotización.
- Compatibilidad de la suscripción de múltiples convenios especiales sin superposición de períodos.
- Flexibilización del pago de las cuotas **hasta un máximo de 84 mensualidades**.
- Ampliación del plazo para suscribir el convenio especial hasta el 31 de diciembre de 2028.
- Especificación detallada de los períodos reconocidos en el convenio especial.

A quién va dirigido:

- Personas que realizaron prácticas formativas y académicas externas antes de la entrada en vigor de la disposición adicional quincuagésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social.
- Incluye a alumnos universitarios y de formación profesional que realizaron prácticas remuneradas y no remuneradas, así como a becarios de programas de formación.

Entrada en vigor:

- La orden entra en **vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE**.

Solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de esta orden:

- Las solicitudes presentadas **entre el 1 de junio de 2024 y el día anterior a la entrada en vigor de esta orden**, que no hayan sido resueltas a dicha fecha, se resolverán de conformidad con lo establecido en esta orden.
- En el caso de solicitudes que ya hayan sido resueltas a dicha fecha, el interesado podrá solicitar la modificación de las condiciones del convenio especial ya reconocido para adecuarlo a las nuevas condiciones establecidas en esta orden.
- La Tesorería General de la Seguridad Social adaptará de oficio la base de cotización del convenio a lo establecido en el artículo 6.1 de esta orden.

Esta disposición transitoria tiene como objetivo asegurar que todas las solicitudes, tanto las presentadas como las resueltas antes de la entrada en vigor de la orden, se adecuen a las nuevas condiciones para garantizar una aplicación uniforme y justa de las modificaciones introducidas.



Núm. 186

PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES REPRESENTACIÓN PARITARIA.

[Ley Orgánica 2/2024](#), de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres

COMPARATIVO



OBJETIVO:

El preámbulo de la “Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres” aprobada se centra en la importancia de la **igualdad de género** como un indicador clave de la calidad de un sistema democrático. La Constitución Española reconoce este principio en su artículo 14, que garantiza la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de sexo, entre otros factores. Asimismo, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

La ley se propone garantizar una **presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos constitucionales** y de relevancia constitucional, asegurando que **ninguna de las partes supere el 60% ni sea menos del 40% en dichos órganos**. La normativa también introduce modificaciones en varias leyes orgánicas para asegurar esta representación equilibrada en instituciones como el **Tribunal Constitucional, el Consejo de Estado, el Tribunal de Cuentas, el Consejo Fiscal y el Consejo General del Poder Judicial**.

El objetivo es consolidar la igualdad de género en los ámbitos decisorios de la **vida pública y política**, reforzando así la democracia y cumpliendo con los compromisos internacionales y constitucionales de España.

Modificaciones en la Ley de Sociedades de Capital:

Las modificaciones son para sociedades cotizadas:

El capítulo V, compuesto por los artículos noveno y décimo, **viene a trasponer la [Directiva \(UE\) 2022/2381](#)** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género **entre los administradores de las sociedades cotizadas** y a medidas conexas, mediante la modificación, en el primero de ellos, del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio; procediendo el segundo a la modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

- Se lleva a cabo la **trasposición de la directiva**, mediante la modificación del título XIV de la Ley de Sociedades de Capital, en lo relativo a los **consejos de administración y la información societaria**, dado que el ámbito de aplicación de la directiva **se limita a las entidades cotizadas**.
- Concretamente, se modifica el artículo 529 bis para exigir que las sociedades cotizadas aseguren que el consejo de administración tenga una composición que garantice la presencia, como mínimo, **de un cuarenta por ciento de miembros del consejo del sexo menos representado**.
- Por ello, se establece también un **principio de presencia equilibrada** en dichos puestos de alta dirección para las sociedades cotizadas, con el objetivo de alcanzar también el cuarenta por ciento del sexo menos representado que se configura como una obligación de cumplir o explicar.
- En todos estos casos, **se incluye además la obligación de incorporar en las memorias anuales o informes de gobierno**, la explicación de los motivos y medidas correctoras adoptadas si no se alcanza el porcentaje mínimo del cuarenta por ciento del sexo menos representado.
- La disposición final decimocuarta señala la incorporación mediante esta ley orgánica al derecho español de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre

de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores:

- Los **órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales** a las que hace referencia el [artículo 87 del ET](#) se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado **no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas**, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.»
- Se añade la violencia sexual a las referencias que hace el articulado sobre la violencia de género.

MODIFICACIONES:

Modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del **Régimen Electoral General**.

Modificación de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del **Tribunal Constitucional**.

Modificación de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del **Consejo de Estado**.

Modificación de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el **Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal**.

Modificación de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del **Tribunal de Cuentas**.

Modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del **Poder Judicial**.

Modificación de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del **Gobierno**.

Modificación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del **Sector Público**.

Modificación del Texto Refundido de la **Ley de Sociedades de Capital**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Se modifica el TR de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio:

Se modifica el artículo 529 bis

SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

Artículo 529 bis. Carácter necesario del consejo de administración y representación equilibrada de mujeres y hombres

Se modifica la disposición adicional séptima

'Disposición adicional séptima. Competencias supervisoras de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Se introduce una nueva disposición adicional decimosexta

'Disposición adicional decimosexta. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las entidades de interés público.

Modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los **Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión**.

Modificación de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre **Colegios Profesionales**.

Modificación de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la **televisión de titularidad estatal**.

Modificación de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de **Libertad Sindical**.

Modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**.

Organos de representación de los trabajadores

Modificación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del **Sistema Universitario**.

Modificación de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de **Fundaciones**.

Modificación de la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de **Acción Social**.

Modificación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de **Economía Social**.

Modificación del texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

(Modificaciones relativas a la violencia sexual)

Sentencias de interés

DESPIDO NULO

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENOR: no hay fraude por trabajar en otra empresa de la competencia, con jornada y distribución horaria acorde con las necesidades de cuidado de sus hijos. Ausencia de concurrencia desleal.



Fecha: 22/04/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TSJ de Cantabria de 22/04/2024](#)

Antecedentes de Hecho

- D. Samuel trabajaba para Amue S.A. desde el 12 de marzo de 2007 como Oficial de 2ª, con un salario diario de 74,23 € por jornada completa.
- La empresa despidió a D. Samuel el 20 de abril de 2023, alegando uso fraudulento de una excedencia por cuidado de hijos y competencia desleal.
- La empresa argumentó que D. Samuel había utilizado fraudulentamente la excedencia para trabajar en una empresa competidora y que había incurrido en competencia desleal.

Demanda y Procedimiento Inicial:

- D. Samuel, representado por el letrado D. Luis Cordovilla Molero, presentó una demanda por despido contra Amue S.A., representada por D. Óscar Gómez Herrán. El Juzgado de lo Social número 6 de Santander emitió sentencia el 16 de enero de 2024, declarando el despido nulo y ordenando la readmisión del trabajador.

El TSJ:

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria falló desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Amue S.A., confirmando la sentencia que declaraba nulo el despido de D. Samuel y ordenando su readmisión con el correspondiente pago de salarios dejados de percibir.

Fundamentos de Derecho

Alegaciones de la Empresa:

La empresa argumentó que D. Samuel había utilizado fraudulentamente la excedencia para trabajar en una empresa competidora y que había incurrido en competencia desleal.

Excedencia y Trabajo en Competencia:

La Sala determinó que el trabajador **puede prestar servicios para otra empresa** durante la excedencia, siempre que no haya competencia desleal.

No Existencia de Fraude:

La Sala concluyó que la aceptación del nuevo empleo por parte de D. Samuel **no constituyó un uso fraudulento de la excedencia, ya que el horario de trabajo le permitía conciliar sus obligaciones familiares.**

Competencia Desleal:

La Sala no encontró pruebas de que D. Samuel hubiera actuado de manera desleal o que su nueva actividad laboral perjudicara a la empresa demandada.

Confirmación de la Sentencia:

La Sala desestimó el recurso de suplicación de Amue S.A. y confirmó la sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Santander, declarando la nulidad del despido y ordenando la readmisión de D. Samuel con abono de los salarios dejados de percibir.

INTERPRETACIÓN DE LOS CONVENIOS

GASTOS DE LOCOMOCIÓN.

El TS afirma que aunque el convenio establezca que los gastos de locomoción serán según “normativa tributaria” se ha de contemplar la norma tributaria de Navarra y País Vasco para los trabajadores de estas Comunidades Autónomas.



Fecha: 21/02/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TSJ de Canarias de 21/02/2024](#)

Antecedentes de Hecho

Demanda y Procedimiento Inicial:

- CCOO SERVICIOS presentó una demanda de conflicto colectivo solicitando el **reconocimiento del derecho de los trabajadores** de PREVING CONSULTORES SL en País Vasco y Navarra a recibir como gastos de locomoción las cantidades exceptuadas de gravamen **según las normativas tributarias de sus territorios**, lo que implica 0,29 €/km en País Vasco y 0,32 €/km en Navarra.
- La empresa argumentó que el término “**normativa tributaria**” en el artículo 50 del convenio debería referirse a una única normativa estatal y no a las normativas forales de País Vasco y Navarra.

Resolución de la Audiencia Nacional:

La Audiencia Nacional **estimó la demanda**, declarando el derecho de los trabajadores a recibir dichas cantidades y obligando a la empresa a abonar las diferencias atrasadas correspondientes al año anterior a la presentación de la papeleta de conciliación.

Recurso de Casación:

PREVING CONSULTORES SL interpuso recurso de casación alegando la incorrecta interpretación del artículo 50 del II Convenio Colectivo Nacional para los Servicios de Prevención Ajenos, y la vulneración de los artículos 3.1, 1282, 1283 y 1285 del Código Civil.

El TS:

La Sala rechazó la alegación de PREVING CONSULTORES SL de que las **normativas forales aplicadas constituyeran una condición más beneficiosa otorgada por las empresas absorbidas**. La aplicación de estas normativas deriva directamente del convenio y no de una voluntad empresarial de conceder un beneficio adicional.

Fundamentos de Derecho

Argumentos del Recurso:

- La empresa argumentó que el término “normativa tributaria” en el artículo 50 del convenio debería referirse a una única normativa estatal y no a las normativas forales de País Vasco y Navarra.
- Se alegó la existencia de una discriminación entre los trabajadores en función de su territorio de residencia.

Análisis del Tribunal Supremo:

- **Interpretación Literal y Finalista:** La Sala destacó que la mención a la “normativa tributaria” en el convenio debe entenderse **como aplicable a las normativas vigentes en cada territorio**, ya que al tiempo de la firma del convenio en 2017, ya existían distintas normativas fiscales en España.
- **Normativa Foral:** La interpretación del convenio **debe respetar la normativa foral aplicable en País Vasco y Navarra**, lo que se ajusta a la intención de las partes negociadoras del convenio.
- **No Discriminación:** La Sala concluyó que no existe discriminación al aplicar diferentes normativas tributarias, ya que estas diferencias están justificadas por la existencia de regímenes fiscales distintos en los territorios históricos del País Vasco y Navarra, conforme al [artículo 4](#) de la Ley 35/2006 del IRPF.

Condiciones más Beneficiosas:

- La Sala rechazó la alegación de PREVING CONSULTORES SL de que las normativas forales aplicadas constituyeran una condición más beneficiosa otorgada por las empresas absorbidas.
- La aplicación de estas normativas deriva directamente del convenio y no de una voluntad empresarial de conceder un beneficio adicional.

Actualidad del Poder Judicial

DESESTIMACIÓN

INCAPACIDAD ABSOLUTA. El TSJCLM desestima la incapacidad absoluta a un encargado forestal con una patología cardiovascular y una afección de rodilla porque puede ejecutar tareas de menor esfuerzo

El trabajador tiene reconocida una incapacidad total para su profesión de peón forestal



Fecha: 01/08/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TSJ de Castilla La Mancha de 17/05/2024](#)



El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha ha desestimado declarar la incapacidad permanente absoluta a un encargado forestal que sufre una patología cardiovascular, una discartrosis severa y rotura del menisco interno. El trabajador ya había sido reconocido beneficiario con la incapacidad total para su labor de capataz en sentencia dictada por un juzgado Social de Ciudad Real.

El empleado forestal, que ya había estado de baja por un infarto agudo de miocardio, recurrió la sentencia considerando que el juzgador de instancia no había valorado la totalidad de las patologías en la vista, solo la trascendencia de la cardíaca, pero no la que aparece en la rodilla derecha y que aparece reflejada tanto en una resonancia magnética como en el dictamen del

perito.

Los magistrados de la Sala Social fundamentan su decisión en que, como mantiene la jurisprudencia, deberá declararse la invalidez absoluta cuando resulte una inhabilitación completa del trabajador para toda profesión u oficio, al no estar en condiciones de acometer ningún quehacer productivo (...) implicando no solo la posibilidad de trasladarse al lugar de trabajo por sus propios medios y permanecer en él durante toda la jornada y efectuar allí cualquier tarea con un mínimo de profesionalidad, rendimiento y eficacia”.

En conclusión, expresa la Sala, que no cabe sino inferir que el actor padece una patología de tipo cardíaco que no le impide ejecutar tareas de índole liviano o sedentario, así como otra en la rodilla derecha “cuya trascendencia invalidante no consta”. “Ello hace -continúa el tribunal- que se carezca de base para modificar el criterio mantenido al respecto de la sentencia de instancia cuando se concluye que el recurrente no tiene mermada por completo su capacidad”.

CONDENA

El TSJ de Cantabria confirma la condena al jugador de fútbol Tanlongo, que deberá indemnizar con un millón de euros al Racing de Santander

El Juzgado de lo Social n.º 3 estimó la demanda del club contra el jugador y este recurrió en suplicación ante la Sala de Social, que ahora no le da la razón y confirma la decisión del juez de instancia



Fecha: 23/07/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

- El jugador, que había elegido su dorsal y grabado un video de presentación como nuevo jugador, no se presentó a la firma
- Entiende la Sala que el club sufrió un perjuicio por tener que fichar precipitadamente a otro jugador, y además su imagen resultó dañada

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha confirmado la condena al futbolista Tanlongo que deberá indemnizar con un millón de euros al Racing de Santander por no formalizar el contrato de trabajo con el club cántabro al recibir una oferta de un equipo danés.

En una sentencia hoy notificada y contra la que cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo, los magistrados desestiman el recurso de suplicación presentado por el jugador contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Santander, que el pasado abril estimó la petición del club deportivo de recibir una indemnización por extinción de contrato.

El objeto de este pleito son los hechos acaecidos a finales de agosto del pasado año. Tras conversaciones entre el jugador y sus representantes con miembros del club deportivo, Tanlongo, su padre, su representante y un amigo viajaron hasta Santander, donde el jugador realizó un video promocional en el campo del Racing vestido con la camiseta del equipo y el dorsal que había elegido previamente. Ese mismo día quedaron en verse un día después para firmar los contratos que días antes las partes habían intercambiado. Pero el jugador y sus representantes no se presentaron a la firma y argumentaron que este había recibido una oferta de otro equipo.

El mercado de fichajes finalizaba dos días después, de modo que el Racing de Santander tuvo que buscar a otro jugador en apenas veinticuatro horas.

El magistrado de instancia y ahora los miembros de la Sala de lo Social coinciden en que el hecho de que no se firmaran los contratos no supone que no existiera una relación laboral. Explica la sentencia que el principio general es que hay libertad de forma de los contratos y que, tratándose de una relación laboral especial de deportistas profesionales, “la norma no establece la necesidad de la forma escrita como requisito constitutivo de este contrato”.

En segundo lugar, la Sala concluye que el jugador prestó su consentimiento al contrato, lo que se deriva de indicios como: los mensajes que intercambió el jugador con el director técnico y con el entrenador del Racing, la elección por su parte del dorsal con el que iba a jugar en el equipo, o los correos entre el Racing de Santander, los representantes del jugador y el equipo que dejaba atrás.

También son indicios la grabación de un video de presentación del jugador, el viaje que realizó a Santander junto a tres personas más (venidas desde Londres y Buenos Aires), y el hecho de que fuera el Racing el que sufragara todos los gastos.

Esos indicios junto con las testificales que se practicaron en el juicio llevaron al magistrado de instancia y ahora también a la Sala a ver “una conexión lógica y razonable entre tales hechos y la realidad del consentimiento prestado por el jugador sobre su acuerdo”.

La extinción unilateral del contrato deriva en una indemnización para el Racing, ya que “se causó un perjuicio evidente” para el club.

A los gastos que pagó por el desplazamiento y estancia del jugador y sus acompañantes, suma la Sala el hecho de que “el club se vio compelido a fichar” a otro jugador un día antes de que acabara el mercado de fichajes, y que, además, sufrió “un claro perjuicio de imagen”, dado que del video promocional fueron testigos terceras personas.

Finalmente, la cuantía de la indemnización asciende a un millón de euros, tal y como figuraba en la cláusula séptima para el caso de extinción unilateral del contrato por parte del jugador.

Y es que entiende el tribunal que, si se produjo “un incumplimiento total de un contrato de trabajo de un deportista profesional con cláusula rescisoria, la estipulación contenida en el mismo no puede ser objeto de moderación”.

CONDENA

El TSJ de La Rioja ratifica la incapacidad total a un carpintero con una afección articular degenerativa porque no puede adoptar posturas forzadas, coger peso o utilizar escaleras de mano

La Sala Social determina que las dolencias del operario, de carácter crónico y degenerativo, son incompatibles con su profesión de carpintero

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Fecha: 16/05/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de La Rioja de 16/05/2024](#)

El TSJ de La Rioja ha ratificado la decisión del Juzgado Social nº 1 de Logroño que declaró la incapacidad permanente total a un carpintero con una enfermedad articular crónica, degenerativa y progresiva. El informe médico reflejado en la sentencia indica que el operario padece dolencias a nivel de ambos pies y de columna cervical que le limitan para trabajos que requieran estar en cucillitas, bipedestación estática mantenida o por terreno irregular, así como labores que impliquen el uso de escaleras de mano o escalas. Además, tampoco puede ocuparse de funciones que conlleven el manejo o carga de pesos, adoptar posturas forzadas o movimientos repetitivos cervicales.

En la sentencia, la Sala de lo Social del alto tribunal riojano pone de manifiesto que el carpintero, con antecedentes de gota tofácea de larga evolución, tiene una gonartrosis bilateral severa, con condrocalcinosis, deformación y bultoma en cara externa de ambas rodillas, dolor mecánico e inflamaciones frecuentes, así como signos degenerativos en ambos pies y en columna cervical. Por ello, comparte la calificación judicial de la incapacidad permanente porque “la situación clínica del demandante, fundamentalmente a nivel de tren inferior, se nos ofrece incompatible con la ejecución de las labores duna profesión como la suya, en la que los requerimientos para estar de pie mucho tiempo y sobrecarga de miembros inferiores y columna cervical son elevados”, expone.

“La anterior conclusión no se altera por el hecho de que el demandante no haya accedido a la incapacidad permanente desde una situación de previa incapacidad temporal, pues jurídicamente ningún obstáculo existe para ello más, cuando, como en el caso sucede las dolencias que aqueja el beneficiario no son agudas, sino que tienen carácter crónico y degenerativo” determinan los magistrados.

Comité Europeo de Derechos Sociales

El Comité Europeo de Derechos Sociales dicta Resolución conforme el sistema español de indemnización por despido injustificado, basado en cálculo tasado, no es conforme con el art. 24 de la Carta Social Europea.



Fecha: 29/07/2024

Fuente: publicada en la web del CEDS el 29/07/2024

Enlace: [Resolución de 20/03/2024](#)

Recuerda que las resoluciones del CEDS no tienen ningún tipo de valor jurídico.

El **Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS)**¹ dictó [resolución, de fecha 20 de marzo de 2024](#) que ha sido publicada recientemente (el 29 de julio de 2024), que estima la reclamación colectiva presentada por UGT contra España.

El CEDS considera que el **sistema español de indemnización por despido injustificado**, basado en un **cálculo tasado**, no es conforme con el [artículo 24 CSE](#).

El Comité toma nota de que en la legislación **española el límite máximo de indemnización** en caso de despido improcedente no puede superar los 33 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 24 mensualidades. En caso de despido por causas objetivas y despido colectivo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, el límite máximo no puede superar los 20 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 12 mensualidades.

El Comité considera que, si bien el Gobierno afirma que uno de los objetivos del sistema de topes de indemnización era proporcionar una mayor seguridad jurídica a ambas partes del contrato de trabajo, no se puede excluir que la indemnización predeterminada pueda más bien servir como incentivo para que el empleador despidiera a los trabajadores de manera injusta. En efecto, en ciertos casos, los topes de indemnización establecidos podrían inducir a los empleadores a realizar una estimación pragmática de la carga financiera de un despido injusto sobre la base de un análisis de costos y beneficios. **En algunas situaciones, esto podría alentar los despidos injustos.**

Además, el Comité observa que el **límite superior de la escala de indemnizaciones no permite conceder una indemnización mayor en función de la situación personal e individual del trabajador, ya que los tribunales sólo pueden ordenar una indemnización por despido improcedente** dentro de los límites de la escala y, según la legislación española, los tribunales consideran las normas laborales como *lex specialis* en comparación con las normas civiles y normalmente rechazan las solicitudes de indemnización adicional presentadas de conformidad con el Código Civil.

El Comité toma nota del argumento del Gobierno de que los límites máximos de indemnización son significativamente más altos que en otros países. El Comité también toma nota de la información presentada por el Gobierno de que recientemente los tribunales nacionales comenzaron a reconocer el derecho a una indemnización adicional en virtud del artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT y del artículo 24 de la Carta.

¹ Órgano encargado de supervisar el cumplimiento de la Carta Social Europea

El Comité toma nota de que existen varias decisiones al respecto, pero también toma nota de que los tribunales nacionales se refieren al derecho a una indemnización adicional como una excepción (véanse los §§ 28 y 33).

El Comité también toma nota de la información presentada por UGT de que, hasta el momento, sólo ha habido un caso en el que los tribunales nacionales efectivamente **otorgaron al trabajador una indemnización mayor que la establecida en la escala de indemnizaciones y que todavía prevalece la práctica general de los tribunales nacionales de rechazar tales solicitudes de indemnización adicional.**

El Comité toma nota de las medidas destinadas a disuadir a los empleadores de tomar decisiones de despido injustificado.

El Comité observa que el límite máximo de indemnización que puede recibir el trabajador en caso de despido improcedente, aplicable a los trabajadores contratados antes de la reforma de 2012, es más elevado que el de los demás casos examinados por el Comité (42 meses antes de la reforma, frente a 24 y 20 meses en los casos de Finlandia y Francia respectivamente y 12, 24 o 36 meses en Italia). Sin embargo, los límites máximos aplicables a los trabajadores contratados después de la reforma de 2012, en particular 24 meses, son muy similares a los de los sistemas finlandés, francés e italiano ya examinados por el Comité (véase el § 71 supra).

El Comité acoge con satisfacción la reciente evolución de la jurisprudencia española en la que se ha reconocido el derecho **a una posible indemnización adicional en caso de despido improcedente.** El Comité observa también que ha habido varias decisiones de los tribunales nacionales en las que se ha llevado a cabo un “control de convencionalidad” y se ha evaluado la compatibilidad de la escala de indemnización con los tratados internacionales (véanse los §§25-26 y 28-30 supra). Sin embargo, como se ha señalado supra (véase el §76 supra), parece que la indemnización adicional sólo se concedió en un caso y que la práctica no parece haber sido ampliamente seguida por otros tribunales nacionales. Además, el propio Gobierno reconoce que la indemnización adicional en caso de despido improcedente sólo es posible en casos excepcionales según la jurisprudencia nacional, por lo que no se aplicaría en todos los casos de despido improcedente.

El Comité considera que los límites máximos establecidos por la legislación española no son lo suficientemente elevados para reparar el daño sufrido por la víctima en todos los casos y para ser disuasorios para el empresario. El daño real sufrido por el trabajador afectado en relación con las características específicas del caso puede no ser tomado en cuenta adecuadamente, sobre todo porque la posibilidad de una indemnización adicional es muy limitada. Por consiguiente, el Comité considera que, a la luz de todos los elementos mencionados, el derecho a una indemnización adecuada o a otra reparación adecuada en el sentido del artículo 24.b de la Carta no está suficientemente garantizado.

Recuerda que

NUEVAS OBLIGACIONES PARA LAS EMPRESAS

Recuerda que la UE aprobó una Directiva 2023/970 que establece medidas vinculantes de transparencia retributiva y auditorías salariales, con el objetivo de eliminar la brecha salarial de género antes de 2026



Fecha: 22/07/2024

Fuente: web de la UE

Enlace: [Directiva \(UE\) 2023/970](#)



Los Estados miembros de la Unión Europea **tienen hasta el 7 de junio de 2026** para trasponer esta directiva a sus legislaciones nacionales. Esto incluye la adaptación de sus leyes y normativas para asegurar que las disposiciones de la directiva se implementen y cumplan de manera efectiva.

Nuevas obligaciones para las empresas:

1. Transparencia Retributiva

Informes Salariales:

- Las empresas están obligadas a **publicar informes periódicos detallando los niveles salariales medios desglosados por género** para cada categoría de trabajadores que realicen el mismo trabajo o trabajo de igual valor.

- Estos informes deben estar accesibles **tanto para los trabajadores como para las autoridades competentes**, y deben incluir información sobre cualquier diferencia retributiva y las razones justificadas para dichas diferencias.

Acceso a Información Salarial:

- Los empleados **tienen derecho a solicitar información específica sobre los niveles salariales medios** de su categoría profesional, desglosados por género. Las empresas deben proporcionar esta información de manera clara y comprensible, sin revelar datos personales de otros trabajadores.
- Este derecho **permite a los trabajadores identificar posibles casos de discriminación salarial** y buscar remedios legales si es necesario.

2. Evaluaciones y Auditorías Salariales

Auditorías Retributivas:

- Las empresas con más de 250 empleados** deben realizar auditorías retributivas cuando las diferencias salariales de género **superen el 5%**. Estas auditorías deben ser llevadas a cabo por entidades independientes y deben incluir un análisis detallado de las estructuras salariales y los procesos de fijación de salarios.
- Las auditorías deben identificar las causas de las disparidades salariales y recomendar acciones correctivas específicas para abordar cualquier desigualdad detectada.

Planes de Acción:

- Basándose en los resultados de las auditorías, las empresas deben desarrollar y aplicar **planes de acción para corregir** las desigualdades retributivas. Estos planes deben incluir medidas concretas y plazos para su implementación, así como mecanismos de seguimiento y evaluación de su efectividad.

3. Prohibición de Preguntas sobre Historial Salarial

- Durante el proceso de contratación, **las empresas no pueden preguntar a los candidatos** sobre su historial salarial previo. Esta medida busca prevenir la perpetuación de desigualdades salariales basadas en empleos anteriores y promover una valoración justa y equitativa de los candidatos basándose en sus habilidades y experiencia.

Transparencia en Ofertas de Empleo:

- Las empresas **deben proporcionar información clara sobre el rango salarial o la remuneración prevista para los puestos vacantes en sus anuncios de empleo**. Esto permite a los candidatos evaluar la oferta de manera justa y evita discriminaciones salariales desde el inicio del proceso de contratación.

4. Remedios y Sanciones

Derecho a Compensación:

- Los empleados que sufran discriminación salarial tienen derecho a reclamar compensaciones por las diferencias salariales sufridas. Las empresas deben establecer procedimientos claros para gestionar estas reclamaciones y garantizar que los trabajadores tengan acceso a mecanismos efectivos de resolución de disputas.

Sanciones y Multas:

- **Los Estados miembros deben establecer un régimen de sanciones** para las empresas que no cumplan con las obligaciones establecidas en la directiva. Las sanciones pueden incluir multas significativas y otras medidas correctivas que aseguren el cumplimiento efectivo de las normas de igualdad retributiva.
- Las autoridades nacionales deben supervisar y garantizar el cumplimiento de estas obligaciones, y pueden llevar a cabo inspecciones y auditorías para verificar que las empresas estén siguiendo las regulaciones establecidas.

Empresas Obligadas por la Directiva (UE) 2023/970

1. Todas las Empresas

- La directiva **aplica a todas las empresas, independientemente de su tamaño**, en lo que respecta a proporcionar transparencia retributiva y garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres.

2. Empresas con Más de 250 Empleados

- Estas empresas tienen **obligaciones adicionales de realizar auditorías salariales** si las diferencias retributivas entre géneros **superan el 5%**. Estas auditorías deben ser llevadas a cabo por entidades independientes y deben incluir un análisis detallado de las estructuras salariales.

3. Empresas en Proceso de Contratación

- Todas las empresas, **durante el proceso de contratación**, están obligadas a no preguntar a los candidatos sobre su historial salarial previo y deben proporcionar información clara sobre el rango salarial o la remuneración prevista para los puestos vacantes.

4. Microempresas y PYMEs

- Aunque tienen menos obligaciones en términos de auditorías, **estas empresas también deben cumplir con las medidas de transparencia retributiva y proporcionar información salarial** a sus empleados, permitiendo que los conceptos de “retribución” y “trabajo de igual valor” sean claros y accesibles para facilitar la aplicación de la directiva.

Obligaciones de Transparencia y Auditoría según el Tamaño de la Empresa**Empresas con más de 250 trabajadores:****Auditorías Salariales:**

- Deben realizar auditorías salariales periódicas si las diferencias salariales de género superan el 5%. Las auditorías, realizadas por entidades independientes, analizan las estructuras salariales y proponen medidas correctivas.

Informes Salariales Detallados:

- Obligadas a publicar **informes salariales anuales** desglosados por género y categoría de trabajo, accesibles a empleados y autoridades competentes.

A más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada año.

Empresas con 150 a 249 trabajadores:**Informes Salariales:**

- Deben publicar **informes salariales** similares a las empresas más grandes, detallando los niveles salariales medios desglosados por género para cada categoría de trabajo.
- **A más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada 3 años.**

Empresas con 100 a 149 trabajadores:**Informes Salariales Bienales:**

- Obligadas a publicar **informes salariales cada tres años**, desglosados por género y categoría de trabajo, para asegurar la transparencia retributiva y detectar posibles desigualdades de género.
- **A más tardar el 7 de junio de 2031 y posteriormente cada 3 años.**

Empresas con menos de 100 trabajadores:

- Las empresas con una plantilla inferior a 100 trabajadores podrán facilitar la información global con carácter voluntario; y los Estados miembros podrán, con arreglo al Derecho nacional, exigir a los empleadores con una plantilla inferior a 100 trabajadores que faciliten información sobre las remuneraciones. Lo que parece indicar que las empresas de una dimensión inferior a este umbral podrán ser exoneradas de la obligación de suministrarla.

Todas las Empresas:**Derecho a Información Salarial:**

- Los empleados pueden solicitar información sobre los niveles salariales medios de su categoría profesional, desglosados por género.

Prohibición de Preguntas sobre Historial Salarial:

- No pueden preguntar a los candidatos sobre su historial salarial durante el proceso de selección.

Transparencia en Ofertas de Empleo:

- Deben proporcionar información clara sobre el rango salarial o la remuneración prevista para los puestos vacantes.

Actualidad Seguridad Social

MESA DE DIÁLOGO

ACUERDOS. La Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social alcanza un acuerdo para flexibilizar la jubilación, involucrar mejor a las mutuas en los

tratamientos sanitarios y regular las profesiones penosas



Fecha: 31/07/2024

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Nota de prensa](#)

El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, **ha anunciado un nuevo acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones**. Los asuntos que venía trabajando los últimos meses tienen que ver con materias tan importantes como un nuevo marco de jubilación parcial y de jubilación activa; el desarrollo de lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) en relación con la implicación de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social en la Incapacidad Temporal (IT); o el procedimiento para establecer coeficientes reductores de la edad de jubilación para ocupaciones especialmente penosas o peligrosas.

El acuerdo ha sido suscrito por el Gobierno, las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y las sindicales CCOO y UGT.

La ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Elma Saiz, ha afirmado que “el acuerdo alcanzado hoy es de máxima relevancia para los pensionistas de hoy y del futuro y para los desafíos de nuestro mercado de trabajo, ya que acaba con la dicotomía entre trabajador y pensionista y se adapta a las necesidades de cada persona”. El secretario de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, Borja Suárez, que ha presidido la Mesa, ha agradecido el arduo trabajo y la voluntad de acuerdo que han mostrado durante estos meses los agentes sociales de cara a lograr este consenso y “su capacidad para debatir mejoras en las propuestas que hemos ido planteando, lo que supone la base del éxito de estas medidas y la garantía de su vigencia a medio y largo plazo”.

“El diálogo, la escucha y el consenso es la única forma de proceder de este Ministerio y la única fórmula para que las reformas pactadas sean duraderas y tengan un efecto verdaderamente beneficioso y transformador en la sociedad”, ha indicado Saiz.

Mejorar el tránsito del trabajo a la jubilación

Gobierno e interlocutores sociales han logrado un punto de entendimiento en los avances para la regulación de las modalidades de **compatibilidad de trabajo y pensión, en concreto, en lo que se refiere a la jubilación activa y la jubilación parcial**.

Con estas medidas, se busca que los trabajadores puedan realizar una **salida del mercado de trabajo más progresiva y flexible**, en línea con los países de nuestro entorno, más adaptada a las condiciones y situaciones de cada persona trabajadora.

En cuanto a la jubilación activa, **se elimina el requisito de tener una carrera de cotización completa**, lo que facilita su acceso y tiene una especial incidencia desde la perspectiva de género. Este tipo de jubilación será compatible con los incentivos de demora y su compatibilidad se fijará en función del tiempo que se demore (de manera que cada año de demora en la jubilación activa, incrementará el % a aplicar en el percibo de la pensión).

Sobre los cambios en la regulación de la jubilación parcial, **se establece ampliar de 2 a 3 los años la posibilidad de anticipo**, con límites en la reducción de la jornada. Además, se mejoran las condiciones del trabajador relevista: su contratación tendrá que ser indefinida y a tiempo completo en un puesto no amortizable.

Respecto a la regulación especial de la jubilación parcial anticipada para los **trabajadores de la industria manufacturera**, se va a prorrogar el marco actual hasta 2029 incluido. Esta prórroga incluye algunos ajustes para mejorar las condiciones del trabajador relevista y el diseño de una regulación más equilibrada y flexible para la empresa en cuanto a la organización de la jornada del relevista y del pensionista.

Asimismo, **se mejora la jubilación demorada con la posibilidad de recibir un incentivo adicional por cada seis meses de demora a partir del segundo año y no sólo cada doce meses**. Estas medidas completan el proceso de reformas iniciado en 2021 que buscaban acercar la edad efectiva de jubilación a la edad legal y establecían un nuevo abanico de opciones para el trabajador de cara a la jubilación.

Incapacidad temporal

También se ha logrado un punto de acuerdo en la negociación sobre el desarrollo de lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), en relación con la implicación de las Mutuas en la IT, a la hora de colaborar con los Servicios Público de Salud, en la realización de pruebas diagnósticas en patologías de origen traumatológico, eso sí, esto siempre estará sujeto a la voluntariedad y consentimiento de los ciudadanos.

Además, los agentes sociales y el Gobierno han avanzado en **abrir una línea de trabajo que permita hacer un seguimiento de indicadores de IT**, de acuerdo con lo establecido en el AENC, con la constitución de una comisión de control para el seguimiento y control de estos convenios y el análisis de la evolución de la Incapacidad Temporal.

“Las mutuas forman parte del sistema público y con este nuevo marco aprovechamos mejor sus recursos con el fin de recuperar la salud de los trabajadores, garantizar una atención más especializada y menos esperas en los tratamientos, y descongestionar el sistema público de salud”, ha dicho la ministra.

Coefficientes reductores de la edad de jubilación

En la línea de fijar una regulación más flexible en función de las circunstancias de cada ocupación o trabajador, otro de los aspectos sobre los que se ha avanzado es el procedimiento para establecer coeficientes reductores de la edad de jubilación para ocupaciones especialmente penosas o peligrosas.

Esta nueva regulación se basa, fundamentalmente, en determinar las circunstancias objetivas, que **permiten establecer coeficientes reductores para a rebajar la edad de jubilación, como puedan ser: la incidencia, persistencia y duración de los procesos de baja médica; así como las declaraciones de incapacidades permanentes y los fallecimientos**.

Mejoras para los trabajadores fijos discontinuos

El acuerdo incluye **mejoras en las condiciones de acceso a la jubilación para los trabajadores fijos discontinuos** que recuperan el coeficiente multiplicador del 1,5 que se aplicaba a la hora de calcular el periodo de carencia para acceder a la pensión de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. APARCAMIENTOS Y GARAJES. Resolución de 18 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales para el año 2024 del VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes. [\[BOE 29/07/2024\]](#)

ESTATAL. GRANDES ALMACENES. Resolución de 18 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión del incremento salarial para el año 2024 y se aprueban las tablas salariales provisionales de 2025 del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.. [\[BOE 29/07/2024\]](#)

ESTATAL. TRANSPORTE SANITARIO. Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre jornada de trabajo en el ámbito del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.. [\[BOE 31/07/2024\]](#)

ESTATAL. GRANJAS AVÍCOLAS. Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para 2023 y las provisionales para 2024 del Convenio colectivo estatal de granjas avícolas y otros animales. [\[BOE 31/07/2024\]](#)

CATALUNYA. OFICINES I DESPATXOS. RESOLUCIÓ EMT/2702/2024, de 16 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2022-2024. [\[DOGC de 29/07/2024\]](#)

CATALUÑA. OFICINAS Y DESPACHOS. RESOLUCIÓN EMT/2702/2024, de 16 de julio, por la que se disponen la inscripción y publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2022-2024. [\[DOGC de 29/07/2024\]](#)

CATALUNYA. HOSPITALS. RESOLUCIÓ EMT/2741/2024, de 12 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta 19a de la Comissió Paritària relativa a l'Acord per a l'actualització de les taules salarials per a l'any 2024 del III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). [\[DOGC de 30/07/2024\]](#)

CATALUÑA. HOSPITALES. RESOLUCIÓN EMT/2741/2024, de 12 de julio, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta 19.ª de la Comisión Paritaria relativa al Acuerdo para la actualización de las tablas salariales para el año 2024 del III Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertados con el Servicio Catalán de la Salud (código de convenio núm. 79100135012015). [\[DOGC de 30/07/2024\]](#)

MADRID. SERVICIOS ESCÉNICOS. Resolución de 8 de julio 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 Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid, suscrita por la Comisión Mixta Paritaria (código número 28002605011981) [\[DOGC de 29/07/2024\]](#)