

## ÍNDICE

## Boletines oficiales

## ESTADO

Miércoles 7 de febrero de 2024



Núm. 33

**RETENCIONES RENDIMIENTOS DEL TRABAJO.**

[Real Decreto 142/2024, de 6 de febrero](#), por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de retenciones e ingresos a cuenta.

[\[pág. 3\]](#)

Núm. 33

**SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.**

[Real Decreto 145/2024](#), de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024

[\[pág. 5\]](#)

## Consejo de Ministros

**ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**

ANTEPROYECTO DE LEY por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

[\[pág. 7\]](#)

## Sentencias de interés

**MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Cuando la empresa, como consecuencia de la pérdida de una contrata, reduce la jornada (y el salario) de manera importante, ni el contrato cambia su modalidad (de tiempo completo a tiempo parcial), ni se produce un despido parcial (tácito).

[\[pág. 9\]](#)**TIEMPO DE PRESENCIA.**

Ha de considerarse tiempo de presencia -y no de descanso- el tiempo que el trabajador conductor permanece en el barco acompañando al vehículo

[\[pág. 10\]](#)

## Actualidad del Poder judicial

**AUTÓNOMOS.**

El Juzgado de lo Social n.º 4 de Santander reconoce la prestación por cese de actividad a un autónomo cuyo negocio tuvo escasos ingresos

[\[pág. 12\]](#)

## Actualidad de la Seguridad Social

SeguridadSocial

### NOTICIAS RED.

Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín RED 3/2024.

[\[pág. 13\]](#)

## Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 14\]](#)

# Boletines oficiales

## ESTADO

Miércoles 7 de febrero de 2024



### RETENCIONES RENDIMIENTOS DEL TRABAJO. [Real Decreto 142/2024, de 6 de febrero](#), por el que se modifica

el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de retenciones e ingresos a cuenta.

**Entrada en vigor: 08/02/2024**

**Existe régimen transitorio:**

- En el **período impositivo 2024**, se aplicará la normativa en vigor a **1 de enero de 2024** para determinar el tipo de retención o ingreso a cuenta a practicar sobre los **rendimientos del trabajo satisfechos con anterioridad a la entrada en vigor de este RD**, en materia de retenciones e ingresos a cuenta, a los que resulte de aplicación el procedimiento general de retención a que se refiere el artículo 82 de este Reglamento.
- **A partir de la entrada en vigor de este RD**, para calcular el tipo de retención o ingreso a cuenta aplicable a los rendimientos que se satisfagan o abonen a partir de dicha fecha, **se tendrá en cuenta la nueva redacción** en vigor del artículo 81 y de la letra d) del apartado 3 del artículo 83 de este Reglamento, **regularizándose, si procede**, el tipo de retención o ingreso a cuenta en los primeros rendimientos del trabajo que se satisfagan o abonen a partir de dicha fecha.
- No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior podrá realizarse, **a opción del pagador**, en los primeros rendimientos del trabajo que se satisfagan o abonen **a partir del mes siguiente a la entrada en vigor de este RD**, en cuyo caso el tipo de retención o ingreso a cuenta a practicar sobre los rendimientos del trabajo satisfechos con anterioridad a esta fecha se determinará tomando en consideración lo dispuesto en el primer párrafo de esta disposición transitoria.»

### Objeto de este RD:

La elevación de la cuantía del salario mínimo interprofesional a **15.875 euros anuales** llevada a cabo por el Real Decreto 145/2024, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, obliga a revisar la regulación del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para evitar que estos contribuyentes soporten retención o ingreso a cuenta.

Se introduce modificaciones en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, **con la finalidad de evitar que los trabajadores que perciban el salario mínimo interprofesional soporten retención e ingreso a cuenta**. Igualmente, con la finalidad de evitar el correspondiente error de salto, la medida se extiende a contribuyentes con rendimiento netos del trabajo de hasta 19.747,5 euros anuales, los cuales verán reducidas sus retenciones o ingresos a cuenta.

A tal efecto, para la consecución del objetivo señalado, **el apartado uno del artículo único** modifica el apartado 1 del artículo 81 del Reglamento del Impuesto indicando las nuevas cuantías de los rendimientos de trabajo a partir de los cuales se practica retención e ingreso a cuenta, en función del número de hijos y otros descendientes y de la situación del contribuyente. Estas cuantías son el reflejo de la cuantía máxima de rendimiento íntegro de trabajo cuya cuota de retención es nula, teniendo en cuenta su situación personal y familiar y las normas de liquidación de un rendimiento, entre los que se encontraría la nueva reducción propuesta en la letra d) del apartado 3 del artículo 83 de este Reglamento a que se alude a continuación.

### Modificación del art. 81 del RIRPF:

El apartado uno del artículo único modifica el apartado 1 del artículo 81 del Reglamento del Impuesto indicando las nuevas cuantías de los rendimientos de trabajo a partir de los cuales se practica retención e ingreso a cuenta, en función del número de hijos y otros descendientes y de la situación del contribuyente.

Situación del contribuyente	Número de hijos y otros descendientes		
	0 Euros	1 Euros	2 o más Euros
1. <sup>a</sup> Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente.	—	17.270 17.644	18.617 18.694
2. <sup>a</sup> Contribuyente cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas.	16.696 17.197	17.894 18.130	19.241 919.262
3. <sup>a</sup> Otras situaciones.	15.000 15.876	15.599 16.342	16.272 16.867

### Modificación del art. 83 del RIRPF:

La cuantía total de las retribuciones de trabajo, dinerarias y en especie, calculadas de acuerdo al apartado anterior, se minorará en los importes siguientes

....

**d) En la reducción por obtención de rendimientos del trabajo que se regula en el artículo 20 de la Ley del Impuesto. Para el cómputo de dicha reducción el pagador deberá tener en cuenta, exclusivamente, la cuantía del rendimiento neto del trabajo resultante de las minoraciones previstas en los párrafos a) y b) anteriores**

«d) Cuando el rendimiento neto del trabajo fuera inferior a 19.747,5 euros, en las siguientes cuantías:

– Si el rendimiento neto del trabajo es igual o inferior a 14.852 euros: 7.302 euros anuales.

– Si el rendimiento neto del trabajo es superior a 14.852 euros e igual o inferior a 17.673,52 euros: 7.302 euros menos el resultado de multiplicar por 1,75 la diferencia entre el rendimiento del trabajo y 14.852 euros anuales.

– Si el rendimiento neto del trabajo es superior a 17.673,52 euros e inferior a 19.747,5 euros: 2.364,34 euros menos el resultado de multiplicar por 1,14 la diferencia entre el rendimiento del trabajo y 17.673,52 euros anuales.

Miércoles 7 de febrero de 2024



## **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.** [Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

### **Entrada en vigor:**

Este real decreto **entrará en vigor el día siguiente al de su publicación** en el «Boletín Oficial del Estado», esto es el **8 de febrero de 2024**, y surtirá efectos durante el período comprendido **entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024**, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo en el mismo establecido con efectos **desde el 1 de enero de 2024**.

### **Cuantía del salario mínimo interprofesional.**

- El **SMI para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios**, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en **37,8 euros/día o 1.134 euros/mes**, según el salario esté fijado por días o por meses. En el salario mínimo **se computa únicamente la retribución en dinero**, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.
- Las **personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días** percibirán, conjuntamente con el salario mínimo, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a **53,71 euros por jornada legal** en la actividad.
- El **SMI de las empleadas y empleados de hogar** que trabajen por horas, en régimen externo, el fijado para las personas trabajadoras eventuales y temporeras y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de dichas empleadas y empleados de hogar será de **8,87 euros por hora** efectivamente trabajada.

### **Compensación y absorción.**

En cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:

- La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 15.876 euros.
- Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa

con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.

- Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este.

# Consejo de Ministros

**ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.** ANTEPROYECTO DE LEY por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.



Fecha: 06/02/2024

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia del Consejo de Ministros](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

La nueva norma introduce el reconocimiento en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores el derecho a que las condiciones de trabajo sean previsibles lo que implica que la persona trabajadora debe conocer de antemano su pauta de trabajo y, en su caso, los criterios en virtud de los cuales dichas condiciones pueden cambiar.

## Nuevas obligaciones de información

Se exige que la **empresa haga constar por escrito los contratos** de trabajo independientemente de su duración.

Además, será obligatoria la información por escrito si se modifican los elementos esenciales de la relación laboral.

El contrato, en caso de no cumplir con la información obligatoria **se presumirá indefinido a tiempo completo.**

Se consideran condiciones esenciales de trabajo las relativas a:

- La duración del contrato
- La duración de la jornada y su distribución
- La duración del periodo de prueba

## Duración de la jornada

Las empresas deberán registrar la jornada de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial. Registrarán día a día su jornada, incluyendo el horario concreto de inicio y de finalización.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial o viceversa, así como el incremento o disminución de horas en el trabajo a tiempo parcial tendrá carácter

siempre voluntario para la persona trabajadora sin que, en ningún caso, se pueda imponer de forma unilateral por la empresa.

En el caso de las horas complementarias pactadas, deberá constar en el acuerdo el número de horas, los días y las horas de referencia en los que se pueden solicitar los servicios de la persona trabajadora.

Se establece un preaviso mínimo de tres días para la realización de estas horas, un plazo que no se podrá rebajar mediante convenio. En caso de cancelación total o parcial de dichas horas sin respetar este plazo de preaviso implicará el derecho a la retribución correspondiente.

### Periodo de prueba

Se limita el periodo de prueba a un **máximo de seis meses** para técnicos y técnicas tituladas y **de dos meses** para el resto de personas trabajadoras.

En el caso de los contratos temporales y de duración determinada, si es concertado por un periodo igual o superior a seis meses, el periodo de prueba **no podrá ser de más de un mes**. En los contratos de duración menor, el periodo de prueba se reducirá en la misma proporción.

Los convenios colectivos no podrán ampliar la duración de estos periodos de prueba.

### Pluriempleo

Las empresas **no podrán prohibir, limitar u otorgar un trato desfavorable** a las personas trabajadoras por la prestación de servicios a otras empresas.

Solo se podrán admitir restricciones en el caso de justificar causas objetivas como el respeto a la **confidencialidad empresarial, la seguridad y la salud** o la prevención de los conflictos de intereses, entre otras cuestiones.

### Opciones de empleo

La persona trabajadora que cuente con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar los puestos vacantes que tengan una jornada a tiempo completo o mayor de la que disfrute, que sean de carácter indefinido o más previsibles o estables.

Estas solicitudes deberán recibir una respuesta motivada y por escrito en el plazo de 15 días o en el establecido por convenio siempre que no supere tres meses en el caso de las empresas con plantillas con menos de diez personas trabajadoras o un mes si cuentan con más de diez personas trabajadoras.

### Régimen sancionador

Será sancionable no contestar motivadamente y por escrito a la solicitud de puestos vacantes.

Se considerará infracción grave no informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato en los términos y plazos establecidos.

La discriminación por estar en pluriempleo se considerará infracción muy grave.

# Sentencia de interés

## MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Cuando la empresa, como consecuencia de la pérdida de una contrata, reduce la jornada (y el salario) de manera importante, ni el contrato cambia su modalidad (de tiempo completo a tiempo parcial), ni se produce un despido parcial (tácito).



Fecha: 19/12/2023

Fuente: web de la Abogacía

Enlace: [Sentencia del TS de 19/12/2023](#)



Con ocasión de haber finalizado una de las varias contrataciones (de limpieza) en que presta servicios la trabajadora, se discute si la minoración de su jornada comporta una modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT), un despido tácito y parcial o una figura específica

**La reducción de jornada por pérdida de una contrata no equivale a "despido parcial".**

La STS 20 noviembre 2000 (rcud. 1417/2000) insiste en esa importante conclusión de que la pérdida de la contrata de un centro de trabajo para una empresa de limpieza y la correlativa reducción del horario de la trabajadora que en el mismo prestaba servicios,

manteniendo el resto de la jornada para dicha empresa, **no constituye "despido parcial" sino una modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 del ET.** "La decisión de la empresa de reducirla jornada de la recurrente en determinadas horas semanales, pudo constituir, como se ha dicho, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pero en modo alguno un despido **al no producirse manifestación expresa o tácita del empleador en tal sentido y, por el contrario, mantenerse viva, aunque modificada, la relación de trabajo existente**".

**El contrato afectado no se convierte en uno a tiempo parcial.**

Esta imposición unilateral de jornada reducida **no determina la mutación del contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada en contrato a tiempo completo** que persiste como tal categoría jurídica, pues la específica modalidad de que tratamos (contrato a tiempo parcial) únicamente puede ser fruto de una conversión contractual que se instrumente por medio de una novación extintiva que, en todo caso, es requirente de la voluntad concorde del trabajador. No resulta ontológicamente admisible una extinción parcial por referencia solo a una parte de la jornada comprometida, por lo que la pretensión encauzada a través de la modalidad de despido debe desestimarse, sin perjuicio de que se cuestione la decisión patronal a través de otras vías.

## TIEMPO DE PRESENCIA. Ha de considerarse tiempo de presencia -y no de descanso- el tiempo que el trabajador conductor permanece en el barco acompañando al vehículo



Fecha: 11/01/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceso a Sentencia TS de 11/01/2024](#)



La cuestión a resolver es la de determinar si el tiempo que el trabajador-parte recurrida en el anterior recurso-, conductor profesional, acompañó al vehículo transportado durante los trayectos en ferry o transbordador debe ser considerado como tiempo de presencia o, por el contrario, como tiempo de descanso.

Durante la vigencia del contrato el actor transportaba mercancías entre Valencia y Palma o Ibiza, por lo que realizaba trabajos de embarque y desembarque del vehículo, así como acompañamiento del vehículo transportado en los trayectos, disfrutando durante los trayectos de camarote (Interrogatorio del legal representante de

la demandada, justificantes de los embarques de vehículo y conductor aportados por la actora como documento 1 y documento n.º 3 de la demandada).

La sentencia recurrida se fija especialmente en el artículo 10.4 RD 1561/1995, de conformidad con el cual se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia los períodos distintos de las pausas y de los descansos, durante los que el trabajador móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos.

Y como, según afirma la sentencia recurrida, el trabajador, "mientras permanecía embarcado tenía que estar disponible para cualquier emergencia o cuestión que surgiera", mencionándose entre otros supuestos la posibilidad de tener que modificar el camión de sitio si fuera requerido para ello, el TSJ, corrigiendo lo que había entendido la sentencia de instancia, alcanza la conclusión de que los periodos durante los cuales el trabajador acompañó al vehículo transportado en transbordador deben ser considerados tiempo de presencia y no tiempo de descanso. La sentencia razona que el trabajador no podía disponer con libertad de su tiempo, dejar la embarcación o atender su vida privada o familiar.

La sentencia de contraste llega a la conclusión contraria, en el sentido de que el conductor durante los trayectos en ferry está periodo de descanso, pues -afirma- "no concurren los elementos de disponibilidad que se refieren en la legislación no cabiendo posibilidad alguna de realizar una determinada función de emprender o reanudar su ruta o cambiar a la misma a disposición de instrucción del empleador, pues como es obvio en el trayecto en ferry el vehículo queda estacionado e inmovilizado a todos los efectos hasta llegar a destino."

Lo que sucede es que el artículo 10.4 RD 1561/1995 no limita la disponibilidad del conductor a la respuesta a "posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción", sino que extiende la disponibilidad a que el conductor tenga que "realizar otros trabajos."

**Siendo así las cosas, ha de jugar la presunción general de considerar tiempo de presencia, y no de descanso, "los períodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador", conforme expresamente disponen el artículo 10.4 a) RD 1561/1995 y el artículo 28.3 e) del II Acuerdo de transporte.**

# Actualidad del Poder Judicial

**AUTÓNOMOS.** El Juzgado de lo Social n.º 4 de Santander reconoce la prestación por cese de actividad a un autónomo cuyo negocio tuvo escasos ingresos

Considera que no es necesario que se produzcan pérdidas del 10% para obtener la prestación, porque lo que la norma exige es la existencia de motivos económicos “determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad”



Fecha: 02/02/2024

Fuente: web de la Abogacía

Enlace: [sentencias todavía no publicada](#)

El Juzgado de lo Social n.º 4 de Santander ha estimado la demanda de un trabajador autónomo que solicitó la prestación por cese de actividad ya que su negocio obtuvo en el último ejercicio antes del cierre escasos ingresos.

En una sentencia recientemente notificada y contra la que cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, el titular del Juzgado respalda así la petición del autónomo, al que la Mutua Montañesa denegó la prestación.

El demandante regentó un punto de venta de productos de telefonía y servicios telefónicos entre enero de 2019 y septiembre de 2022, cuando cesó la actividad.

Durante el ejercicio 2021 obtuvo ganancias de 5.079 euros, mientras que en 2022 el resultado fue de 1.543 euros. Alegaba, además, que tuvo problemas de cobertura de voz y datos móviles, lo que ocasionó quejas y pérdidas de clientela.

Además, ya a primeros de 2022 la empresa comercializadora de esos productos le apercibió de que barajaba el cierre del punto de venta porque no alcanzaba la productividad mínima exigida en el contrato.

## Situación legal de cese de actividad por motivos económicos

El objeto del pleito consistía en determinar si para acceder a esa prestación se exige tener pérdidas del diez por ciento o si, por el contrario, basta con que los ingresos sean tan escasos que impidan la viabilidad del negocio.

Tras examinar la legislación vigente, que enumera una serie de circunstancias que darían lugar a la obtención de la prestación, entre ellas, la tener pérdidas del diez por ciento, explica el magistrado que “lo que exige la normativa es la acreditación de que concurren motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad”.

Y añade que se recoge “una enumeración de supuestos en los que automáticamente se entenderán concurrentes aquellos motivos habilitantes de la prestación, no excluyente de otros posibles”.

En definitiva, considera que la demanda debe ser estimada dado que el autónomo “ha acreditado motivos económicos, técnicos y productivos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad económica”.

# Actualidad de la Seguridad Social

## NOTICIAS RED. Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín RED 3/2024.

SeguridadSocial

Fecha: 06/02/2024

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Boletín 03/2024](#)

Se encuentra disponible en el área de Noticias RED el [Boletín de Noticias RED 3/2024](#), que contiene los siguientes puntos:

- ORDEN PJC/51/2024. Aspectos generales. Bases Mínimas y máximas.
- ORDEN PJC/51/2024. Sistema especial agrario.
- ORDEN PJC/51/2024. Sistema especial para empleados de Hogar.
- ORDEN PJC/51/2024. Contratos para la formación y el aprendizaje y contratos formativos en alternancia.
- ORDEN PJC/51/2024. Prácticas formativas.
- ORDEN PJC/51/2024. Mecanismo de equidad Intergeneracional.
- ORDEN PJC/51/2024. Cotización en los supuestos del artículo 5 de la orden ISM/835/2023.
- ORDEN PJC/51/2024. Cotización de artistas y profesionales taurinos.
- ORDEN PJC/51/2024. Cotización de trabajadores por cuenta propia o autónomos.

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**MADRID. INDUSTRIA TRANSFORMADORAS DE PLÁSTICOS.** Resolución de 18 de enero 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 2024 del convenio colectivo de la empresa Industrias Transformadoras de Plásticos, suscrito por la Comisión Mixta (código número 28003155011981). [[BOCM 03/02/2024](#)]

**BARCELONA. PEIX FRESC I CONGELAT.** Conveni col·lectiu de treball de comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i província, amb vigència des del dia 1 de gener de 2023 fins al 31 de desembre de 2025. [[BOB 06/02/2024](#)]

**GIRONA. POMPES FUNEBRES.** RESOLUCIÓ de 26 de gener de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acord de pròrroga fins a 31 de desembre de 2025 i de revisió i modificació parcial del Conveni col·lectiu de treball del sector de pompes fúnebres de la província de Girona (codi de conveni núm. 17002405012008). [[BOGi 05/02/2024](#)]

**TARRAGONA. COMERÇ DEL METALL.** Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Tarragona, per als anys 2023-2025. Codi conv. 43000105011994.. [[BOT 05/02/2024](#)]