



CONSEJOS DE SU ASESOR agosto 2024

En Este Boletín

- ¿Cuáles son los trámites de constitución de una empresa?
- ¿En qué consisten los salarios de tramitación?
- ¿Cuándo es obligatorio tener prevención de riesgos laborales?
- Autónomo empresario o profesional ¿Qué elegir?
- Legislación para Empresas
- Convocatorias de Subvenciones
- Convenios Colectivos

¿Cuáles son los trámites de constitución de una empresa?

Antes de iniciar cualquier trámite de constitución de empresa, te recomendamos primero tener claro la forma jurídica de la sociedad. Existen muchos tipos de empresas diferentes, pero las más habituales son la figura jurídica de Empresario Individual, la Sociedad de Responsabilidad Limitada (SL) y la Sociedad Anónima (SA). En este mismo paso, además de seleccionar la forma jurídica, también será necesario elegir un nombre o denominación social para tu sociedad mercantil.

Ya has superado todos los pasos de la puesta en marcha... Ahora es necesario abordar la creación y escritura de tu sociedad mercantil. Presentar estos trámites es algo necesario para que una empresa tenga carácter jurídico, y prácticamente todos ellos se agrupan en el denominado Documento Único Electrónico (DUE). Tienes toda la información a continuación.

Fotocopia del DNI

Tendrás que presentar una fotocopia del DNI de los administradores de la empresa o CIF si el solicitante es una entidad jurídica.

Certificado electrónico de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre

El certificado electrónico o digital, es un documento que contiene nuestros datos identificativos. El certificado confirma nuestra identidad en internet como persona Física.

Certificación negativa de nombre

Es un documento certificado que asegura que el nombre elegido para tu empresa no está en posesión de otras sociedades. Su inscripción se lleva a cabo ante el Registro Mercantil Central.

Certificación de depósito del capital social

Antes de seguir con el resto de trámites, deberás realizar el depósito monetario en una cuenta bancaria de una cantidad que sea igual o mayor al capital mínimo establecido para tu forma jurídica.

A continuación, podrás obtener el certificado correspondiente, un registro que da fe de la cuantía del importe aportado y las personas que han efectuado dicho desembolso.

Redacción de los Estatutos Sociales

Entre otros asuntos, el contenido de este documento certificado ante notario incluye información sobre la actividad mercantil en la que se enfoca tu empresa, cómo se distribuyen las participaciones de los socios, cómo se tomarán las decisiones trascendentales y quiénes serán el presidente y el tesorero. Los Estatutos Sociales son imprescindibles para el buen funcionamiento de las empresas.

Escritura de constitución de la empresa

La escritura de la empresa contiene el conjunto de normas por las que se regirá la sociedad. En la escritura no puede faltar la redacción de los estatutos de la Sociedad que reflejarán la identificación de los socios, la denominación social, el capital social, el número de aportaciones de cada socio y las personas que componen el Órgano de Administración de la empresa. Los estatutos suelen estar redactados por abogados expertos.

Solicitud del NIF provisional

Debes solicitarlo en Hacienda. Tiene una validez de 6 meses hasta obtener la tarjeta identificativa definitiva, que te llegará cuando se haya producido el registro en el Registro Mercantil.

Liquidación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos jurídicos Documentados

Es un impuesto que grava la constitución, transformación o disolución de una sociedad. Se debe liquidar junto a la escritura de constitución. Antes suponía el 1% del capital social de una empresa, pero en la actualidad está exento de pago.

Inscripción en el Registro Mercantil

La sociedad debe inscribirse en el Registro Mercantil de la provincia del domicilio social. La documentación que necesitarás para inscribir tu sociedad en el Registro Mercantil será:

- Un original de la escritura de constitución
- La Liquidación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos jurídicos Documentados

Alta en el IAE

Una de las cosas que no se te deben pasar por alto es poner en orden todas tus obligaciones con Hacienda.

La primera es darse de alta en el IAE (Impuesto de Actividades Económicas). Cada epígrafe IAE faculta a realizar una actividad. Es decir, no son excluyentes. Por lo tanto, se necesitan tantas altas como actividades se desarrollen. A pesar de su carácter impositivo, en el caso de que la cifra de negocio sea inferior a un millón de euros, está exento de pago.

Obligaciones con la Seguridad Social

Es importante que se dé de alta del propio autónomo que vaya a ser el administrador de la sociedad. Por otra parte, si se quiere contratar personal, deberá tramitarse el Alta de la empresa en la Seguridad Social y la comunicación de la apertura del centro de trabajo, que se realiza en el Ministerio de Trabajo.

Autorizaciones en otros organismos

Aunque la sociedad ya está constituida y puede funcionar con normalidad, no debes olvidar que existen otras autorizaciones en otros organismos. Por ejemplo, deben solicitarse autorizaciones de la autonomía dependiendo del tipo de actividad que vayas a desarrollar, trámites con el ayuntamiento relacionados con la apertura de los locales, licencia de obra, trámites para que la empresa cumpla con la Ley de Protección de Datos, prevención de riesgos, etc.

¿En qué consisten los salarios de tramitación?

Cuando el empresario decide finalizar unilateralmente la relación laboral por medio del despido, el trabajador tiene derecho a reclamar. El resultado de esta reclamación es la declaración de procedencia, improcedencia o nulidad del despido.

En caso de que el despido sea declarado improcedente, el empresario podrá optar entre abonar una indemnización o readmitir al trabajador en la empresa. Por otro lado, si se declara la nulidad del despido, el trabajador quedará inmediatamente readmitido.

Sin embargo, desde que el trabajador inicia sus reclamaciones hasta que sea notificada la sentencia, habrá estado fuera de su puesto de trabajo. En caso de que no haya encontrado otro empleo, habrá permanecido en el paro o no habrá percibido rentas salariales de ningún tipo.

El salario de tramitación se establece para cubrir esta pérdida de ingresos. Así, si la sentencia declara la readmisión del trabajador o el empresario opta por esta opción al declararse improcedente su decisión extintiva, el empleado tendrá derecho a cobrar los salarios de tramitación, que se calculan del siguiente modo:

- El tiempo a computar empieza a la fecha de efectos del despido.
- Desde ese día, debe abonarse el salario correspondiente hasta la fecha de notificación de la sentencia.
- En el caso de que el trabajador hubiera encontrado un nuevo empleo, los salarios de tramitación dejarán de computar en el momento de ingreso en su nuevo trabajo.

¿Cuándo proceden los salarios de tramitación?

Los supuestos legales en los que procede el cobro de salarios de tramitación son:

- Despido declarado improcedente con condena de readmisión.
- Juicio de despido en el cual el empresario, en caso de declararse la improcedencia, opte por la readmisión. Se debe tener en cuenta que la opción debe ejercerse en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, sin esperar la firmeza de la misma. Si se opta por la readmisión, el

empresario deberá comunicar por escrito al trabajador dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sentencia, para que sea efectiva en un plazo no inferior a 3 días desde la recepción del escrito.

- Juicio de despido en el que el empresario no ejerce su derecho de opción, por lo cual la ley entiende que procede la readmisión.

- No readmisión del trabajador por parte de la empresa. El trabajador puede solicitar la ejecución del fallo, dando el juez por extinguida la relación laboral y correspondiendo el pago de la indemnización y los salarios de tramitación hasta la fecha de esta última resolución.

- Juicio de despido de un representante legal de los trabajadores o delegado sindical, tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión.

- Declaración de nulidad de despido en la cual la readmisión es obligatoria.

- Solicitud de extinción del contrato de trabajo por incumplimiento grave del empresario. Si ante esta solicitud el trabajador es despedido, corresponde improcedencia del despido y reclamación de los salarios de tramitación hasta la fecha de la sentencia.

- Imposibilidad de readmisión. La readmisión puede imposibilitar por cese o cierre de la empresa, el trabajador puede reclamar los salarios de tramitación hasta la fecha de la sentencia, para lo cual debe probar que la empresa está cerrada.

- Nulidad de despido por acoso laboral o sexual, violencia de género en el trabajo o en razón de sexo. Cuando se declare la nulidad del despido por estas causas y la víctima de acoso opte por extinguir la relación laboral, corresponde el pago de salarios de tramitación.

¿Quién debe abonarlos?

El encargado de abonar los salarios de tramitación es el empresario. Existen dos excepciones en este sentido.

1. En primer lugar, el empresario solo responde por los 90 primeros días del salario de tramitación. La cantidad que exceda de esta cifra podrá ser reclamada al Estado. El motivo de que el empresario pueda repetir contra el Estado en estos casos debe buscarse en el derecho a un proceso judicial sin dilaciones indebidas incluido en el artículo 24 de la Constitución. Así, si el orden social no fue

suficientemente rápido en resolver la reclamación del trabajador, el empresario no deberá hacerse cargo de la indemnización que exceda de estos 90 días.

2. En segundo lugar, en caso de que la empresa haya sido declarada insolvente o esté en pleno proceso de concurso, el trabajador podrá solicitar al FOGASA el abono de sus salarios de tramitación.

¿Qué es el FOGASA?

El Fondo de Garantía Salarial es un organismo vinculado al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que trabaja de forma autónoma para garantizar que los trabajadores perciban correctamente sus salarios, indemnizaciones y finiquitos por despido o los pagos pendientes debido a situaciones de insolvencia de las empresas. Para poder reclamar los salarios impagados y que lo reconozca el FOGASA tiene que existir un Acta de Conciliación previa o una decisión judicial que respalde la existencia de impagos.

¿Cuándo es obligatorio tener prevención de riesgos laborales?

Todas las empresas que tengan contratado, al menos, a una persona trabajadora por cuenta ajena o asalariada deberán cumplir con las disposiciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales marcadas por la Ley y esto con independencia del número total de trabajadores y de los servicios prestados por la empresa.

Estas obligaciones corren a cargo del empresario que debe ejecutarlas personalmente o derivarlas a una empresa privada de Prevención de Riesgos Laborales.

La prevención de riesgos laborales es una actuación fundamental para reducir la siniestralidad laboral y la incidencia de las enfermedades profesionales.

La Prevención tiene una doble vertiente ya que, por un lado, es un derecho de los trabajadores y por otra, una obligación de todas las partes: de la empresa y de las personas que trabajamos. Así pues, cualquier empresa o empresario que cuente con uno o más trabajadores a su cargo, está obligado a velar por la seguridad de sus empleados y a la vez, a cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Qué es un riesgo laboral?

Golpes, heridas, fracturas, atrapamientos, electrocución, quemaduras, muerte. Programa tareas de alto riesgo. Uso de botas y guantes de seguridad, sistema de candado para advertir el peligro, permiso de trabajo y certificado de competencia laboral.

¿Qué pasa si un trabajador se niega a cumplir las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo?

Cuando un trabajador incumpla sus obligaciones podrá ser sancionado por la dirección de la empresa, en virtud de incumplimiento de contrato, de acuerdo con el Convenio Colectivo aplicable o la normativa.

¿Cuándo implantar la Prevención de Riesgos Laborales?

Para saber cuándo un autónomo o empresa tiene que implantar la PRL hay que diferenciar entre:

- Empresa/Autónomo Sin Trabajadores a su cargo, en este caso NO tenemos la necesidad de disponer de una organización que se encargue de la PRL, de tener una evaluación de riesgos ni un plan de prevención de riesgos.

- Empresa/Autónomo Sin Trabajadores a su cargo pero que se ven afectados por la normativa sobre coordinación de Actividades empresariales. En este caso, hay que aportar información sobre los riesgos que sus actividades o equipos suponen para los trabajadores de las otras empresas con las que colaboran.

- Empresa/Autónomo Con Trabajadores a su cargo. En este caso SI tenemos la necesidad de implantar la PRL, las empresas y autónomos pasan a tener por tanto las obligaciones del empresario de la normativa reguladora del mercado laboral. En empresas de hasta diez trabajadores el empresario podrá ocuparse de organizar la prevención siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y que tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos de la empresa.

¿Cómo implantar la Prevención de Riesgos Laborales?

En el caso de empresas y autónomos con trabajadores a su cargo o que se vean afectados por la normativa sobre coordinación de actividades empresariales, el procedimiento habitual es contratar a una empresa especializada en la implantación de programas de prevención de riesgos laborales, una opción muy recomendable para no asumir un exceso de tareas que puedan llegar a retrasarte o incluso desviarte de tus objetivos comerciales y de producción.

No obstante, el empresario, para poder gestionar la PRL en su empresa, acogiéndose a la modalidad preventiva de Asunción por el Empresario, debe tener menos de 10 trabajadores o, para el caso de que haya un único centro de trabajo, un máximo de 25 trabajadores, y las actividades de la empresa no estén comprendidas en el Anexo I del RD 39/97, entre los que se encuentran:

1. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

2. Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n. 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

3. Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
4. Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
5. Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
6. Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
7. Actividades en inmersión bajo el agua.
8. Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
9. Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
10. Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
11. Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
12. Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

Además, el empresario que desea asumir la prevención debe contar con la formación y capacitación en materia preventiva necesaria según los riesgos inherentes a la actividad de su empresa.

El empresario podrá designar a uno o varios trabajadores para ocuparse del programa de prevención de riesgos en la empresa y estos deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar. Debería tener como mínimo formación para desarrollar funciones de nivel básico, aunque pudiera ser recomendable que según las circunstancias (tamaño de empresa, actividad, riesgos, características del plan preventivo, etc.) el trabajador designado estuviera cualificado para realizar funciones de técnico de prevención (intermedio o superior).

Autónomo empresario o profesional ¿Qué elegir?

Por diferentes razones, cada vez son más las personas que deciden desarrollar una actividad por cuenta propia, bien sea porque quieren realizar un sueño, son verdaderos emprendedores o han perdido su trabajo y necesitan encontrar una fuente de ingresos.

Una de las primeras dudas que suelen surgir a un autónomo a la hora de darse de alta en Hacienda es qué tipo de actividad va a realizar por cuenta propia: una actividad empresarial o una actividad profesional. Uno de los requisitos fundamentales para darse de alta como autónomo es elegir el epígrafe del Impuesto de Actividades Económicas (IAE) que más se aproxima a tu actividad. Un trámite necesario y vinculante para el desempeño de ésta. Pero ¿sabes si desarrollas una actividad empresarial o profesional? A continuación te explicamos en qué consiste cada una y qué obligaciones conllevan con la Agencia Tributaria.

¿Qué es una actividad económica?

Podemos entender como actividad económica el proceso por el que se puede generar o distribuir un producto o servicio.

Una actividad económica debe reunir una serie de características:

- Que exista una ordenación, de medios de producción y de recursos humanos, o de uno de ellos
- Que se realice por cuenta propia
- Su finalidad sea la de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios

Ahora vamos a pasar a hablar de cada tipo de actividad, empezando por la actividad profesional.

Qué son las actividades profesionales

Una actividad profesional es aquella que una persona física desarrolla de forma individual y directa. En otras palabras, se trata de las actividades que un profesional acreditado lleva a cabo poniendo en práctica los conocimientos que ha adquirido durante su formación, sobre los cuales se cimienta toda su estructura de trabajo.

Su característica principal, por lo tanto, es que no necesita constituirse como empresa para poder funcionar porque no necesita de una estructura empresarial ni de negocio: su estructura es su propia actividad y por eso son los mismos profesionales quienes eligen sus horarios, el lugar donde van a trabajar, los medios que van a emplear para hacerlo... Un ejemplo claro de autónomos que desempeñan actividades profesionales serían los abogados, los arquitectos o los notarios que ejercen libremente una profesión para la cual se han formado y emplean sus propios medios para ello.

Qué son las actividades empresariales

Por su parte las actividades empresariales son aquellas que se desarrollan dentro de una estructura empresarial. Derivan de campos como la fabricación, la confección, la construcción, el comercio, el transporte o la hostelería.

Es decir, que una actividad empresarial es aquella que cuenta con una estructura de negocio: una infraestructura, unos empleados, un plan de trabajo y unos medios de producción. Un ejemplo de actividad empresarial sería la gestión de un restaurante, una peluquería, una tienda de ultramarinos...

¿En qué se diferencia una actividad empresarial de la profesional?

En la actividad profesional se requiere una titulación para ejercerla, aunque pueden existir excepciones, pero en este supuesto se carece de estructura y no existe una organización de empresa.

Como hemos dicho antes, aquí nos encontramos con la figura de autónomo, se centra en un trabajo más personal, en la que se realiza directa y personalmente la actividad.

Por otro lado, en la actividad empresarial si que se desarrolla una estructura de empresa, en la que existe un centro de trabajo, y hay empleados.

Otra diferencia será la retención, las facturas de profesionales si que tendrán retención, en cambio las de las empresas, no la tendrán.

Las principales diferencias fiscales

Ahora que ya conoces la diferencia entre actividad profesional y actividad empresarial la pregunta es: ¿qué implicaciones fiscales tienen una y otra? Son las siguientes:

- Las facturas de las actividades profesionales están sujetas a una retención, generalmente de un 15% (aunque existen ciertas deducciones para autónomos que inicien actividad y para ciertas actividades profesionales). Esta retención se aplica solo al facturar a empresas, no a particulares.
- En las actividades empresariales las facturas que se generan no están sujetas a retención, y por lo tanto, no existe la obligación de retener el IRPF.

Es importante destacar que una actividad profesional puede convertirse en empresarial en cualquier momento si el autónomo decide implementar una organización empresarial de su trabajo, por ejemplo contratando empleados o alquilando infraestructuras o medios de producción.

También es interesante añadir que los autónomos pueden desarrollar a la vez una actividad profesional y una actividad empresarial. En este caso solo será necesario aplicar las retenciones en las facturas generadas con la actividad profesional.

Con toda esta información ya puedes sopesar si tu trabajo es una actividad profesional o una actividad empresarial y conocer qué relación vas a establecer con Hacienda.

¿Se puede compaginar una actividad empresarial y profesional?

Si te planteas esta pregunta, la respuesta es sí, sí que podrías compaginar el trabajar como autónomo y estar contratado por una empresa, es decir trabajador por cuenta ajena. Este supuesto se denomina “régimen de pluriactividad”.

Lo único que habría que tener en cuenta es que no se pueden solapar las horas dedicadas a cada actividad.

En el caso de estar en este régimen, el trabajador va a abonar una cuota inferior a la que debería por el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), ya que está cotizando también por la actividad por cuenta ajena.

Legislación para empresas (Del 16 de julio al 15 de agosto)

España

JEFATURA DEL ESTADO

- Instrumento de adhesión al Convenio relativo a la seguridad y la salud en la agricultura, hecho en Ginebra 21 de junio de 2001.

Ministerio de Hacienda

- Orden HAC/819/2024, de 30 de julio, por la que se modifica la Orden EHA/3786/2008, de 29 de diciembre, por la que se aprueban el modelo 303 Impuesto sobre el Valor Añadido, Autoliquidación, y el modelo 308 Impuesto sobre el Valor Añadido, solicitud de devolución: Recargo de equivalencia, artículo 30 bis del Reglamento del IVA y sujetos pasivos ocasionales; y se modifican los Anexos I y II de la Orden EHA/3434/2007, de 23 de noviembre, por la que se aprueban los modelos 322 de autoliquidación mensual, modelo individual, y 353 de autoliquidación mensual, modelo agregado, así como otra normativa tributaria. 05/08/2024

MINISTERIO DE DEFENSA

- Orden DEF/828/2024, de 29 de julio, por la que se regula el procedimiento de gestión de determinada normativa para sustancias, mezclas o artículos que las contengan, por razones de defensa. 07/08/2024

Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

- Resolución de 4 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se modifica parcialmente la Resolución de 4 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se declaran las Fiestas Laborales de Ámbito Local en la Comunidad de Madrid para el año 2024. 17/07/2024

Convocatoria de Subvenciones (Del 16 de julio al 15 de agosto)

España

- Compensaciones a los transportes marítimos y aéreos de mercancías con origen o destino en Melilla realizados en 2023. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 16/07/2024
- Compensaciones a los transportes marítimos y aéreos de mercancías con origen o destino en Ceuta realizados en 2023. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 16/07/2024
- Bases de subvenciones de ENAIRE destinadas al desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad. Boletín: Boletín Oficial del Estado del 16/07/2024
- Subvenciones para la realización de actividades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, 2024. Boletín: Diario Oficial de Cataluña del 16/07/2024
- Modificación de bases de subvenciones del Programa Generación Digital Pymes: personas de equipos directivos y cualificación de personas empleadas en Pymes. 19/07/2024
- Programa de bonos de conectividad «UNICO Demanda Bono PYME». 23/07/2024

Comunidad de Madrid

- Modificación de ayudas a la movilidad eléctrica del Programa MOVES III. 29/07/2024
- Fomento de la actividad comercial en municipios con población inferior a 1.000 habitantes. 31/07/2024
- Ayudas a la traducción de libros correspondientes al año 2024. 12/08/2024
- Ayudas para la mejora de las condiciones generales de producción y comercialización de los productos apícolas. 12/08/2024

Convenios Colectivos - Agosto

España

- Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de las tablas salariales definitivas para el año 2024 del Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes. 03/07/2024
- Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de interpretación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. 03/07/2024
- Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la aprobación de las tablas salariales para el año 2024 y la modificación parcial del Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas. 03/07/2024
- Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado. 03/07/2024
- Resolución de 1 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 7 de junio de 2024, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria. 04/07/2024
- Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del balonmano profesional. 09/07/2024
- Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas. 09/07/2024
- Resolución de 3 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para 2024 del VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura. 12/07/2024
- Resolución de 3 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo en materia salarial por el que se fijan las condiciones salariales del personal de centros infantiles de gestión indirecta en Cataluña del XII Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil. 12/07/2024

- Resolución de 8 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2023 del Convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. 17/07/2024
- Resolución de 3 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. 17/07/2024
- Resolución de 15 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla.

Comunidad de Madrid

- RESOLUCIÓN de 13 de junio 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 convenio colectivo del Sector de Comercio del Metal, suscrita por la Comisión de Seguimiento del convenio (código número 28000745011982). 16/07/2024

