


DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
04-25	Informe de novedades laborales abril 2025	

1. **COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL AÑO 2025.**
2. **NULIDAD CLÁUSULAS DEL ACUERDO DE TELETRABAJO.**
3. **PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR EN SUPUESTOS DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS.**
4. **DESPIDO DISCIPLINARIO PROCEDENTE POR ACCEDER A DATOS CONFIDENCIALES DE CLIENTES.**
5. **EL TRIBUNAL SUPREMO REITERA QUE ES OBLIGATORIO EL TRÁMITE DE AUDIENCIA PREVIA EN LOS DESPIDOS DISCIPLINARIOS.**
6. **CONVENIOS COLECTIVOS.**




1. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL AÑO 2025

La Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025, ya se encuentran implementadas.

En los próximos meses se regularizarán de oficio las liquidaciones de cuotas presentadas, durante el mes de febrero de 2025, correspondientes al período de liquidación de enero de 2025 que se vean afectadas por lo dispuesto en esta Orden. Las liquidaciones de cuotas revisadas que presenten diferencias en la cotización se podrán ingresar sin recargo alguno hasta el último día del mes siguiente a aquel en el que la TGSS comunique la actualización de las liquidaciones de cuotas afectadas. Por ello, se reitera la necesidad de que no se presenten liquidaciones complementarias, por diferencias hasta las nuevas bases de cotización mínimas, con el fin de evitar duplicidades posteriores.

Desde el 1 de enero de 2025, la cotización al Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas	Bases máximas
		Euros/mes	Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.929,00	4.909,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.599,60	4.909,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.391,70	4.909,50
4	Ayudantes no Titulados	1.381,20	4.909,50
5	Oficiales Administrativos	1.381,20	4.909,50
6	Subalternos	1.381,20	4.909,50

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
04-25	Informe de novedades laborales abril 2025	


7	Auxiliares Administrativos	1.381,20	4.909,50
---	----------------------------	----------	----------

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas	Bases máximas
		Euros/día	Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	46,04	163,65
9	Oficiales de tercera y Especialistas	46,04	163,65
10	Peones	46,04	163,65
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	46,04	163,65

Por otra parte, desde el 1 de enero de 2025, las bases mínimas por horas aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial serán las siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mínima por hora – Euros
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	11,62
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	9,64
3	Jefes Administrativos y de Taller.	8,38
4	Ayudantes no Titulados.	8,32

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mínima por hora – Euros
5	Oficiales Administrativos.	8,32
6	Subalternos.	8,32
7	Auxiliares Administrativos.	8,32
8	Oficiales de primera y segunda.	8,32
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	8,32
10	Personas trabajadoras mayores de dieciocho años no cualificadas.	8,32
11	Personas trabajadoras menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	8,32

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
04-25	Informe de novedades laborales abril 2025	



2. NULIDAD DE CLÁUSULAS DEL ACUERDO DE TELETRABAJO

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante su sentencia 164/2025, de 4 de marzo, ha confirmado la nulidad de dos cláusulas del acuerdo individual de teletrabajo de Endesa, de 2 de junio de 2022, aplicable a más de 4700 trabajadores de este grupo, que se acogieron a dicha modalidad laboral, por ser contrarias a la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia (LTD).

Una de las cláusulas que queda sin efecto, el último párrafo de la 1ª, establecía que en el caso de que el trabajador deba acudir al centro de trabajo en los días de teletrabajo, estos no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados. La otra cláusula, la 9ª, recogía que el trabajador no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en esta modalidad laboral y que, de incurrir en ellos, esos gastos se compensan por los ahorros que el teletrabajo facilita.

El tribunal desestima los recursos de casación interpuestos por el Grupo Endesa y por el Sindicato Independiente de Energía (SIE) contra la sentencia de la Audiencia Nacional que estimó parcialmente la demanda de conflicto colectivo presentada por este sindicato contra las empresas del Grupo ENDESA y declaró la nulidad de las citadas cláusulas.

Respecto a la cláusula 1ª, la Sala indica en su sentencia que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (artículo 1256 del Código Civil) y señala que la Ley de 10/2021 de Trabajo a Distancia (LTD) establece que debe pactarse un porcentaje de presencialidad que no puede modificarse salvo acuerdo entre las partes.


“Ese precepto quedaría vacío de contenido si se admitiera, con carácter general, que en los acuerdos individuales de teletrabajo se pactara que la empresa pudiera exigir el trabajo presencial en los días no previstos con la finalidad de atender cualquier tipo de gestiones, tanto las propias de su puesto como cualquier otra, sin que esos días pudieran sustituirse por otros en los que estaba previsto el trabajo presencial”, subraya la Sala.

Por ello, afirma que *“si el artículo 8.1 de la LTD prohíbe modificar unilateralmente el porcentaje de presencialidad, no es admisible que se pacte un acuerdo individual de teletrabajo que permita a la empresa en una pluralidad de supuestos exigir al trabajador que preste servicios presencialmente sin que esos días puedan ser sustituidos, desplazados ni acumulados”.*

En cuanto a la otra cláusula, la 9ª, relativa a los gastos causados por el teletrabajo, la Sala señala que, si se admite su validez, *“ello supondría que en ningún caso un teletrabajador del Grupo Endesa podría reclamar los gastos ocasionados por el teletrabajo. Puede suceder que haya teletrabajadores que efectivamente no deban afrontar dichos gastos. Pero si no es así, la cláusula 9ª del acuerdo individual de teletrabajo no puede impedir que ese teletrabajador reclame los correspondientes gastos porque ese derecho está reconocido por el 12 de la LTD”.*

Para la Sala, *“el acuerdo individual de teletrabajo no puede dejar sin efecto esa*

Fecha: 02/04/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 3/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
04-25	Informe de novedades laborales abril 2025	

norma legal que establece que el teletrabajador tiene derecho a ser compensado por esos gastos”.

Por su parte, el sindicato SIE alegaba en su recurso, que también ha sido desestimado, que la obligación del teletrabajador de incorporarse de forma presencial a su puesto de trabajo para atender las gestiones necesarias sin un preaviso vulnera la LTD y perjudica su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Por esta razón solicitaba que se fijara un preaviso de cinco días y subsidiariamente de tres días o, al menos, de 48 horas.

La Sala rechaza esta pretensión y señala que *“la citada norma colectiva no tiene ninguna laguna legal. La comunicación de ese cambio debe hacerse «con la máxima antelación posible». Si el suministro de energía eléctrica es un servicio de interés económico general, ello significa que habrá ocasiones en las que no será posible preavisar al trabajador con una antelación de cinco días, tres días o 48 horas para que acuda a su centro de trabajo en uno de los días en los que estaba previsto el teletrabajo. Se pueden producir situaciones imprevisibles en las que sea necesaria la presencia del teletrabajador en el centro de trabajo sin que sea posible preavisarle con la citada antelación”.*

Añade que la parte recurrente solicita que se apliquen los plazos de preaviso establecidos en el ET o en el convenio colectivo del grupo de empresas para los casos de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, los desplazamientos temporales, la realización de horas complementarias y la recuperación del tiempo de flexibilidad. Sin embargo, considera que hay diferencias esenciales entre esos supuestos y el enjuiciado en esta litis, lo que impide aplicar analógicamente esos plazos a este pleito.



3. PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR EN SUPUESTOS DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS


El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) mediante su criterio de gestión 6/2025, de 13 de marzo, ha analizado el derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor (NYCM) cuando, por haberse encontrado la persona trabajadora fija discontinua en situación de inactividad durante las seis semanas posteriores al hecho causante, no se disfrutó del periodo de descanso obligatorio.

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), en el seno de una discrepancia con el reparo formulado por una Intervención Delegada Territorial en un expediente de NYCM se ha pronunciado en informe de 27 de febrero de 2025, a solicitud de este Instituto, sobre el derecho a la prestación por NYCM de una trabajadora fija discontinua que, por encontrarse durante las seis semanas posteriores al parto en situación de inactividad, no disfrutó del periodo de descanso obligatorio.

La DGOSS establece, en relación con si el hecho de no haber disfrutado de las seis semanas de descanso obligatorio excluye a la trabajadora del derecho a disfrutar las diez semanas de descanso voluntario, lo siguiente:

“Pues bien, la solución de la discrepancia en este punto debe ser distinta para los trabajadores fijos discontinuos que se encuentran en situación de inactividad entre

Fecha: 02/04/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 4/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
04-25	Informe de novedades laborales abril 2025	

temporadas que para el resto de trabajadores, puesto que para aquellos exigir el disfrute del descanso de seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante para poder tener derecho a las 10 semanas de descanso voluntario equivaldría a imponerles una obligación de imposible cumplimiento (artículo 1184 del Código Civil), puesto que no puede disfrutarse un permiso cuando se está en la situación de inactividad debida a la propia dinámica del contrato de trabajo fijo discontinuo, cuando no existe obligación de prestar servicios al empresario ni el derecho a percibir retribución, y la persona se encuentra en situación de baja en el régimen correspondiente".

Así pues, conforme a lo anteriormente dispuesto, se concluye que:

"Por tanto, para los trabajadores fijos discontinuos que se encuentren en la situación de esta trabajadora, esto es, cuando el hecho causante de la prestación por NYCM se haya producido en un período de inactividad entre llamamientos, manteniéndose tal inactividad durante las seis semanas siguientes al hecho causante, debe considerarse cumplida la obligación de disfrutar de dicho descanso a efectos de poder causar derecho posteriormente al subsidio por el descanso voluntario de 10 semanas, total o parcialmente, una vez que se produzca el llamamiento, especialmente si se tiene en cuenta, como señala esa Entidad Gestora, que no se puede solicitar la prestación hasta entonces, ya que no es posible determinar cuándo va a tener lugar el permiso voluntario por NYCM si se desconoce en qué momento se va a reanudar la actividad laboral. Ahora bien, si una parte de esas seis semanas de descanso obligatorio tuviera lugar una vez producido el llamamiento, deberá disfrutarse la parte restante del descanso obligatorio para poder disfrutar posteriormente del descanso voluntario de 10 semanas".



4. DESPIDO DISCIPLINARIO PROCEDENTE POR ACCEDER A DATOS CONFIDENCIALES DE CLIENTES


La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), mediante sentencia del pasado 16 de enero, ha estimado el recurso de casación para unificación de doctrina, confirmando y confirma la sentencia de instancia que había calificado como procedente el despido del trabajador demandante.

En el caso analizado por la sentencia, el trabajador demandante prestaba servicios como director de una entidad bancaria. La empresa le comunica su despido disciplinario por la comisión de infracciones muy graves, transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, así como por fraude y deslealtad en el ejercicio de las funciones encomendadas, conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores (ET) artículo 54.2.d.

En la carta de despido se le imputa haber accedido, sin autorización, a ficheros de morosos y a la devolución de comisiones a favor de un amigo que no era cliente de la oficina en la que prestaba servicios. El trabajador cesado justificó estas conductas, respectivamente, en una posible acción comercial y en la mala racha que atravesaba su amigo.

La sentencia de instancia declaró el despido procedente. No obstante, en sede de suplicación, el TSJ Cataluña estimó el recurso del trabajador y calificó el cese improcedente. Frente a esta resolución se alza la entidad bancaria en casación para

Fecha: 02/04/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 5/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
04-25	Informe de novedades laborales abril 2025	

la unificación de la doctrina. La cuestión que se plantea se centra en la calificación de la conducta del trabajador conforme a lo establecido en el régimen disciplinario recogido en el convenio colectivo, bien como negligente, con o sin perjuicio para la empresa, lo que encajaría en una falta leve o grave, o bien como una transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, que integraría una falta muy grave sancionable con el despido.

El TS considera que el trabajador actuó de forma consciente fuera de las funciones encomendadas por la empresa, llegando incluso a vulnerar el derecho a la protección de datos personales de los afectados, por la consulta de los ficheros de morosidad, y claramente al margen de sus competencias, cuando procedió a la devolución de comisiones a quien ni siquiera era cliente de su propia oficina. Esta forma de proceder no puede calificarse como mera negligencia, sino que constituye un claro incumplimiento grave y culpable del trabajador, que vulnera la buena fe contractual que debe presidir la relación de trabajo, lo que se incardina en la falta muy grave que contempla el convenio colectivo y no en otras conductas tipificadas con menor gravedad.



5. EL TS REITERA QUE ES OBLIGATORIO EL TRÁMITE DE AUDIENCIA PREVIA EN LOS DESPIDOS DISCIPLINARIOS

Tal y como comentamos en nuestro boletín del pasado mes de diciembre, el Tribunal Supremo (TS) mediante sentencia de fecha 18 de noviembre de 2024, estableció, por primera vez, la obligatoriedad del trámite de audiencia previa en despidos disciplinarios.


Esta decisión, se adoptó conforme al artículo 7 del Convenio 158 OIT que impone un derecho de audiencia exigible antes de despedir al trabajador, para darle la oportunidad de ser oído previamente a la extinción del vínculo laboral.

En la sentencia 175/2025, de 5 de marzo, el TS reitera la obligación de concesión del derecho de audiencia al trabajador antes de proceder a un despido, de conformidad con el mencionado artículo 7 del Convenio 158 de la OIT.

Se detalla en la sentencia que para las situaciones anteriores al 18 de noviembre de 2024 “(...) no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, tal y como precisamente se apunta en la impugnación. Nuestra propia jurisprudencia venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos en los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que la sentencia dictada por el Pleno ha venido en modificar”.


El caso concreto enjuiciado, el núcleo de la contradicción planteado por la parte actora consiste en dilucidar si el incumplimiento de la audiencia previa al trabajador es, por sí solo, motivo de improcedencia del despido.

Fecha: 02/04/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 6/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
04-25	Informe de novedades laborales abril 2025	 GLEZCO [®] asesores y consultores

Al respecto esta Sala sostiene que procede la aplicación directa del art. 7 del Convenio de la OIT, al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España pues están suficiente y debidamente concretados sus términos.

El requisito que establece es muy concreto y de alcance general, ya que, atendiendo a su contenido y la propia finalidad que con su texto se persigue, se extiende a toda situación en la que el empresario pretenda imponer al trabajador la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario. Basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo. Por tanto, no se puede decir que tal disposición exija un desarrollo legislativo.

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
04-25	Informe de novedades laborales abril 2025	



6. CONVENIOS COLECTIVOS


CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE FEBRERO Y EL 15 DE MARZO DE 2025.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Industria Química.	CC	BOE 17/02/2025
Taurino.	RS	BOE 27/02/2025
Industria azucarera.	CC	BOE 3/03/2025
Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	BOE 11/03/2025
Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos.	CC	BOE 11/03/2025
Fabricación de Conservas Vegetales.	RS	BOE 11/03/2025
Comercio Minorista de Droguerías y Perfumerías.	RS	BOE 14/03/2025

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE FEBRERO DE 2025 Y EL 15 DE MARZO DE 2025.


Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Álava	Intervención Social.	AC	BOTHA 17/02/2025
	Ocio Educativo y Animación Socio-Cultural.	CE	BOTHA 28/02/2025
	Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte.	RS	BOTHA 12/03/2025
Albacete	Cuchillería y Afines.	RS	BOP 21/02/2025
	Hostelería.	RS	BOP 21/02/2025
	Industrias de Ebanistería, Carpintería y Afines.	RS	BOP 21/02/2025
	Transportes de Viajeros por Carretera.	RS	BOP 21/02/2025
	Industrias, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal.	RS	BOP 25/02/2025
	Hostelería.	CE	BOP 14/03/2025
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP 14/03/2025
Alicante	Industria, Servicios, Tecnologías del sector del Metal.	CC	BOP 17/02/2025
	Hostelería.	RS	BOP 18/02/2025
	Transporte de Viajeros por Carretera.	RS	BOP 18/02/2025
	Asentadores y Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos.	RS	BOP 19/02/2025
	Comercio de Vidrio y Cerámica.	RS	BOP 19/02/2025
	Industria y Comercio Vinícolas.	RS	BOP 19/02/2025
	Almacenistas e Importadores de Madera.	RS	BOP 27/02/2025
	Industria, Servicios, Tecnologías del sector del Metal.	RS	BOP 27/02/2025
	Limpieza de Edificios y Locales de Centros Dependientes del Servicio Valenciano de Salud y Diputación Provincial de la Provincia de Alicante.	AC	BOP 12/03/2025
	Almería	Dependencia Mercantil.	CC
Asturias	Hostelería y Similares.	RS	BOPA 19/02/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOPA 20/02/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOPA 20/02/2025
	Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera.	RS	BOPA 21/02/2025
	Carpintería, Ebanistería y Varios.	RS	BOPA 21/02/2025

Fecha: 02/04/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 8/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO		
04-25	Informe de novedades laborales abril 2025		


	Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera.	RS	BOPA	21/02/2025
	Grúas Móviles Autopropulsadas.	RS	BOPA	26/02/2025
	Comercio en General.	AC	BOPA	27/02/2025
	Transporte por Carretera.	RS	BOPA	28/02/2025
	Transporte por Carretera.	AC	BOPA	3/03/2025
Badajoz	Comercio Textil.	CC	DOE	3/03/2025
	Comercio de la Madera, el Mueble y la Marquetería.	CC	DOE	11/03/2025
	Comercio de Ópticas.	CC	DOE	12/03/2025
Balears	Centros de Atención Especializada a Personas con Discapacidad y Centros Especiales de Ocupación.	AC	BOIB	20/02/2025
	Tintorerías y Lavanderías.	AC	BOIB	27/02/2025
Barcelona	Empresas de Bebidas Refrescantes, Jarabes y Horchatas.	CC	BOP	17/02/2025
	Campings y Ciudades de Vacaciones.	RS	BOP	5/03/2025
	Comercio Mayorista de Frutas, Verduras, Hortalizas, Plátanos y Patatas.	RS	BOP	5/03/2025
Bizkaia	Industria Siderometalúrgica.	AC	BOB	6/03/2025
	Locales y Campos Deportivos.	RS	BOB	6/03/2025
	Transporte de Viajeros por Carretera Regulares y Discrecionales.	RS	BOB	7/03/2025
Cáceres	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	DOE	27/02/2025
	Transporte de Mercancías por Carretera.	AC	DOE	10/03/2025
Cádiz	Agencias Marítimas.	CC	BOP	21/02/2025
	Construcción y Obras Públicas.	CE	BOP	7/03/2025
	Hostelería.	RS	BOP	7/03/2025
Cantabria	Derivados del Cemento.	CC	BOCA	19/02/2025
	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOCA	21/02/2025
	Comercio de la Piel, Cuero y Calzado.	RS	BOCA	28/02/2025
	Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios.	RS	BOCA	28/02/2025
	Comercio Textil.	RS	BOCA	28/02/2025
	Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo.	RS	BOCA	28/02/2025
	Comercio de Almacenistas de Coloniales.	RS	BOCA	10/03/2025
	Comercio de Detallistas de Alimentación.	RS	BOCA	10/03/2025
	Abogados, Procuradores y Graduados Sociales.	CE	BOCA	13/03/2025
	Comercio de Materiales de Construcción.	RS	BOCA	13/03/2025
Obradores, Despachos de Confeitería, Pastelería y similares.	RS	BOCA	13/03/2025	
Castellón	Comercio del metal.	RS	BOP	11/03/2025
Castilla y León	Empleados de Fincas Urbanas.	RS	DOGC	12/03/2025
Cataluña	Ciclo Integral del Agua.	RS	DOGC	17/02/2025
	Acción Social con Niños, Jóvenes, Familias y otros en Situación de Riesgo.	AC	DOGC	20/02/2025
	Preparados Alimenticios y Productos Dietéticos.	RS	DOGC	25/02/2025
	Oficinas y Despachos.	RS	DOGC	25/02/2025
	Torreafactores de Café y Sucedáneos.	RS	DOGC	26/02/2025
	Ciclo integral del agua.	CE	DOGC	7/03/2025
	Comercio para Subsectores y Empresas sin Convenio Propio.	RS	DOGC	11/03/2025
	Oficinas de farmacia.	RS	DOGC	13/03/2025
	Centros de Desarrollo Infantil y Atención Precoz.	RS	DOGC	14/03/2025

Fecha: 02/04/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 9/11
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
04-25	Informe de novedades laborales abril 2025	 GLEZCO [®] asesores y consultores

	Aparcamientos, Estacionamientos Regulados de Superficie, Garajes, Servicio de Lavado y Engrase de Vehículos.	RS	DOGC	14/03/2025
Ciudad Real	Hostelería.	RS	BOP	20/02/2025
	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	21/02/2025
	Panadería.	RS	BOP	28/02/2025
Comunidad Valenciana	Madera, Carpintería, Mueble y Afines.	RS	DOGV	24/02/2025
	Bebidas Refrescantes.	RS	DOGV	25/02/2025
	Panadería y Pastelería.	RS	DOGV	25/02/2025
	Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicos.	SE	DOGV	28/02/2025
	Estaciones de servicio.	RS	DOGV	4/03/2025
Córdoba	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	18/02/2025
	Campo.	RS	BOP	4/03/2025
	Industrias Vinícolas, Licoreras y Alcohólicas.	RS	BOP	6/03/2025
	Campo.	AC	BOP	7/03/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOP	14/03/2025
	Derivados del Cemento.	RS	BOP	14/03/2025
Cuenca	Industria Agroalimentaria.	RS	BOP	26/02/2025
Extremadura	Universidad de Extremadura (personal laboral de administración y servicios).	AC	BOP	3/03/2025
Galicia	Actores y actrices de teatro.	RS	DOG	13/03/2025
	Pompas Fúnebres.	RS	DOG	13/03/2025
	Personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo.	AC	DOG	14/03/2025
Gipuzkoa	Mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados.	RS	BOG	20/02/2025
	Gestoras de la Información y Documentación.	RS	BOG	25/02/2025
	Instalaciones Polideportivas de Titularidad Pública.	RS	BOG	25/02/2025
	Limpieza Pública Viaria.	RS	BOG	27/02/2025
	Empresas Transitarias.	RS	BOG	28/02/2025
	Intervención Social.	RS	BOG	7/03/2025
Girona	Industrias de Derivados del Cemento.	RS	BOP	12/03/2025
	Industrias de la Madera.	RS	BOP	12/03/2025
Granada	Derivados del Cemento.	CE	BOP	26/02/2025
	Oficinas y despachos.	RS	BOP	5/03/2025
Guadalajara	Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales.	RS	BOP	13/03/2025
Huelva	Campo.	SE	BOP	17/02/2025
	Montajes.	RS	BOP	25/02/2025
	Corporación de Prácticos del Puerto y Ría de Huelva.	CC	BOP	7/03/2025
La Rioja	Comercio.	CC	BOR	27/02/2025
	Industrias siderometalúrgicas.	CC	BOR	27/02/2025
	Comercio.	CE	BOR	7/03/2025
	Industrias Vinícolas y Alcohólicas.	RS	BOR	7/03/2025
Las Palmas	Consignatarias de buques y contratistas de operaciones portuarias (puertos de La Luz y Las Palmas).	RS	BOP	21/02/2025
	Empaquetado de Plátanos.	CC	BOP	28/02/2025
Lugo	Comercio del Metal.	RS	BOP	19/02/2025
	Industrias de Siderometalúrgica.	RS	BOP	19/02/2025

Fecha: 02/04/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 10/11
----------------------	----------------------	-----------------------	-----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
04-25	Informe de novedades laborales abril 2025	

	Primera Transformación de la Madera.	CC	BOP	26/02/2025
	Hostelería.	RS	BOP	3/03/2025
Lleida	Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aliño, Rellenado y Exportación de Aceitunas.	RS	BOP	20/02/2025
	Transporte de Viajeros por Carretera.	RS	BOP	24/02/2025
Madrid	Actores y Actrices.	RS	BOCM	18/02/2025
	Industrias Transformadoras de Plásticos.	RS	BOCM	18/02/2025
	Empresas de Servicios Funerarios.	CC	BOCM	22/02/2025
	Mayoristas y Exportadores de Pescados.	CC	BOCM	1/03/2025
	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOCM	3/03/2025
Málaga	Automoción.	CC	BOP	18/02/2025
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	10/03/2025
Melilla	Construcción.	CA	BOME	21/02/2025
Murcia	Limpieza Pública Viaria.	RS	BORM	6/03/2025
Navarra	Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería.	CC	BON	24/02/2025
	Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos.	CC	BON	4/03/2025
Pontevedra	Industrias y Despachos de Panificación, Confiterías, Pastelerías, Reposterías y Platos Cocinados.	CC	BOP	20/02/2025
	Rematantes y Aserraderos de Madera.	CE	BOP	20/02/2025
	Agencias Marítimas, Consignatarias, Estibadoras de Buques y Actividades Afines.	RS	BOP	27/02/2025
	Mármoles y Piedras.	CA	BOP	27/02/2025
	Sector Extractivo de la Piedra Natural-Canteras.	CA	BOP	27/02/2025
	Estiba para el Puerto de Vigo.	CC	BOP	3/03/2025
	Construcción.	RS	BOP	6/03/2025
Salamanca	Sanidad Privada.	CC	BOP	24/02/2025
Santa Cruz de Tenerife	Hostelería.	AC	BOP	5/03/2025
Segovia	Empresas funerarias.	CC	BOP	10/03/2025
Soria	Carpintería-Ebanistería.	RS	BOP	19/02/2025
	Comercio en general.	RS	BOP	19/02/2025
	Industrias de Panadería.	RS	BOP	19/02/2025
Tarragona	Comercio al Menor de Ópticas.	CC	BOP	20/02/2025
	Comercio de Materiales de la Construcción.	RS	BOP	20/02/2025
	Transporte de Mercancías por Carretera y Logística.	CC	BOP	20/02/2025
	Panaderías.	CC	BOP	3/03/2025
Toledo	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	19/02/2025
	Transporte de Viajeros por Carretera.	RS	BOP	19/02/2025
	Mazapán, Masas Fritas, Confitería y Chocolate.	AC	BOP	11/03/2025
Valencia	Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales.	CA	BOP	24/02/2025
	Comercio del Metal.	RS	BOP	5/03/2025
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	5/03/2025
	Garajes, Aparcamientos, Servicio de Lavado y Engrase y Autoestaciones.	RS	BOP	5/03/2025
Valladolid	Derivados del Cemento.	RS	BOP	5/03/2025
Zamora	Ciclo integral del agua.	RS	BOP	7/03/2025
Zaragoza	Industrias de la Madera.	RS	BOP	12/03/2025

AC: Acuerdo **CA: Calendario laboral** **CC: Convenio Colectivo** **CE: Corrección errores**
DE: Denuncia **ED: Edicto** **EX: Extensión** **IM: Impugnación** **LA: Laudo**
NU: Nulidad **PA: Pacto** **PR: Prórroga** **RS: Revisión salarial** **SE: Sentencia**

Fecha: 02/04/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 11/11
----------------------	----------------------	-----------------------	-----------------