

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
05-25	Informe de novedades laborales mayo 2025	

1. **IMPORTE MÍNIMO RECAUDABLE DE LAS PRESTACIONES INDEBIDAMENTE PERCIBIDAS Y PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN DEL IRPF.**
2. **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**
3. **NULIDAD DE CLÁUSULAS DEL ACUERDO DE TELETRABAJO.**
4. **REGLAMENTO DE SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS EN LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES.**
5. **DERECHO A PERCIBIR LA PARTE PROPORCIONAL DEL BONUS EN LAS EXTINCIONES CONTRACTUALES**
6. **CONVENIOS COLECTIVOS.**



1. IMPORTE MÍNIMO RECAUDABLE DE LAS PRESTACIONES INDEBIDAMENTE PERCIBIDAS Y PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN DEL IRPF

La Orden TES/293/2025, de 20 de marzo, publicada en el BOE de 27 de marzo y con entrada en vigor el 28 de marzo, introduce cambios en el procedimiento de reintegro de prestaciones y subsidios por desempleo indebidamente percibidos. Esta norma, en desarrollo del artículo 33.3 bis del Reglamento de desempleo (RD 625/1985, de 2 de abril), establece la cuantía mínima de deuda que exime a la entidad gestora de prestaciones por desempleo de iniciar el procedimiento de recaudación en vía voluntaria.

Importe mínimo recaudable en los procedimientos por prestaciones indebidas

Desde el pasado 28 de marzo, se establece el importe mínimo de la deuda generada por prestaciones por desempleo indebidamente percibidas por debajo del cual no puede iniciarse el procedimiento de reintegro. Esta posibilidad se establece para los casos en los que el importe adeudado resulta insuficiente para cubrir los costes de su recaudación:

1. La cuantía mínima queda fijada en el 3% del IPREM mensual vigente en el momento de la liquidación. No obstante, en los casos de sucesión mortis causa, el límite a efectos de iniciar el correspondiente expediente de derivación de responsabilidad por causa de muerte queda fijado el 20% del IPREM mensual.
2. Se posibilita acumular deudas inferiores al 3% o al 20% del IPREM mensual, según corresponda, con el fin de superar dicho límite o de acumularlas con otras de mayor importe, siempre que no se haya iniciado el procedimiento de reclamación y todas las deudas correspondan al mismo deudor.
3. En caso de que, tras la aplicación de pagos parciales de la deuda o de cualquier otra causa que produzca idéntico efecto, esta no supere el importe del IPREM mensual, la entidad gestora puede finalizar el procedimiento recaudatorio en período voluntario, anulando y dando de baja en contabilidad los créditos correspondientes.

Fecha: 02/05/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 1/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
05-25	Informe de novedades laborales mayo 2025	

Aplazamiento de la obligación de presentar la declaración del IRPF

De acuerdo con el Informe emitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social el pasado doce de marzo, sobre la obligación universal de presentar declaración de IRPF por los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo, por motivos de seguridad jurídica, el primer ejercicio económico en el que se aplicará la obligación universal de presentar la declaración del IRPF será el ejercicio 2025, teniendo en cuenta que la modificación normativa entró en vigor el 1 de noviembre de 2024, y, por tanto, durante los diez primeros meses del actual ejercicio fiscal no habría existido la obligación. En consecuencia, esta obligación no se aplicará en el IRPF 2024, tal y como indica la AEAT en la información disponible en su web sobre la campaña de renta 2024.



2. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante su Sentencia 288/2025, de cuatro de abril, ha estimado el recurso interpuesto por un sindicato, declarando nula la decisión empresarial consistente en establecer una jornada laboral incluyendo sábados y domingos. Constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se estima la demanda de conflicto colectivo, declarando nula la decisión empresarial consistente en establecer una jornada laboral incluyendo sábados y domingos para los trabajadores asignados a la campaña del cliente (...) y reponiendo a la plantilla afectada en la jornada de lunes a viernes.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si la empresa demandada ha incumplido el procedimiento del artículo 41 ET, al pasar los trabajadores afectados de realizar una jornada de trabajo de lunes a viernes a realizarla de lunes a domingo.

La Confederación General del Trabajo (CGT) interpuso demanda de conflicto colectivo contra la empresa solicitando que se declarara nula, o subsidiariamente injustificada, la decisión empresarial consistente en establecer una jornada laboral, incluyendo sábados y domingos, a los trabajadores asignados a la campaña del cliente (...) y que se repusiera a la plantilla en una jornada de lunes a viernes.

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid 303/2022, de 26 de octubre (autos 295/2022), desestimó la demanda. CGT interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social que también fue desestimado por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-León, sede de Valladolid, 667/2023, de 26 de abril (rec. 471/2023), que consideró que la prestación de trabajo de lunes a viernes durante un largo periodo de tiempo no es una condición más beneficiosa, por faltar un elemento esencial que es la voluntad empresarial de reconocerles una jornada distinta a la pactada en el contrato de trabajo (que era de lunes a domingo).

Frente al criterio mantenido por el JS y el TSJ, el TS estima la demanda del sindicato y declara nula la medida al entender que la empresa ha incumplido la obligación establecida en el art. 41 del ET (existencia de modificación sustancial).

Fecha: 02/05/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 2/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
05-25	Informe de novedades laborales mayo 2025	

No es dudoso que si las personas trabajadoras prestaban servicios desde 2017 de lunes a viernes y en 2022 la empresa les comunica que han de pasar a hacerlo de lunes a domingo, ello supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que requería haber seguido el procedimiento previsto en el artículo 41 ET.

Es claro que se trata de una modificación sustancial de condiciones, expresamente calificada como tal, sin hacer ahora mayores precisiones, por las letras a) y b), que se refieren, respectivamente, a la «jornada de trabajo» y al «horario y distribución del tiempo de trabajo.»

Es cierto que en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras se estipulaba una jornada de trabajo de lunes a domingo.

Pero, sin necesidad siquiera de determinar si ello constituía o no una condición más beneficiosa, si desde 2017 se está trabajando de lunes a viernes y en 2022 la empresa entiende que las personas trabajadoras deben pasar a hacerlo de lunes a domingo, ello debe tramitarse por el procedimiento del artículo 41 ET porque, como venimos diciendo, es claro que un cambio de esta naturaleza constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En consecuencia, en el presente supuesto la empresa no podía decidir unilateralmente, y sin seguir el procedimiento del artículo 41 ET, que se pasara a prestar servicios de lunes a domingo cuando desde 2017 se venía haciendo de lunes a viernes.

Y el hecho de que sea por necesidades de un cliente, en el marco de una subcontratación, no justifica adoptar la medida unilateralmente.

Deja muy claro el TS que no cabe que la empresa se ampare en las concretas condiciones de la contrata con (...) en las que se reflejaba un horario de lunes a domingo.

Con independencia de que desde el mes de julio de 2021 las personas trabajadoras venían trabajando para esa empresa cliente de lunes a viernes, si esta última empresa requería que se prestara servicio de lunes a domingo, ello, en su caso, podrá ser una causa que, de conformidad con el artículo 41.1 ET, podría permitir a la entidad empleadora de los trabajadores la realización de una modificación sustancial de condiciones de trabajo del referido artículo 41 ET.

Pero lo que no cabe es tomar la decisión unilateralmente.



3. NULIDAD DE CLÁUSULAS DEL ACUERDO DE TELETRABAJO

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 4 de marzo (rec. 56/2023), confirmando el criterio de la SAN 10 de noviembre 2022 (rec. 269/2022), declara que es nula la cláusula de un acuerdo individual de teletrabajo que impide la compensación o sustitución en caso de asistencia presencial cuando corresponda teletrabajar y también la que deja sin efecto el derecho a ser compensado por los gastos del teletrabajo.

Fecha: 02/05/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 3/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
05-25	Informe de novedades laborales mayo 2025	 GLEZCO [®] asesores y consultores

Se trata de un asunto de especial interés, pues, contribuye a fijar la doctrina sobre diversas manifestaciones de la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia (LTD).

Una de las cláusulas que queda sin efecto 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, 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 Alto Tribunal desestima los recursos de casación interpuestos por la empresa 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 el grupo empresarial demandado y declaró la nulidad de las citadas cláusulas.

Respecto a la primera de las cláusulas, 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 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, 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 de la empresa demandada 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 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

Fecha: 02/05/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 4/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
05-25	Informe de novedades laborales mayo 2025	

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.



4. REGLAMENTO DE SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS EN LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES

El Real Decreto 164/2025, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales, publicado en el BOE del pasado 10 de abril, revisa el marco normativo relativo a la protección contra incendios, para lo cual se aprueba un nuevo Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales (en adelante, RSCIEI) que deroga y sustituye al anterior, aprobado por el RD 2267/2004, de 3 de diciembre y vigente desde 2004.

El Real Decreto entrará en vigor el próximo 10 de mayo y se aplicará a los nuevos establecimientos industriales que se construyan o implanten a partir de su entrada en vigor. Los establecimientos industriales ya existentes, con anterioridad a la entrada en vigor del RSCIEI no tendrán que adaptarse obligatoriamente a las nuevas exigencias y continuarán rigiéndose por la reglamentación que les era de aplicación con anterioridad, salvo en ciertos aspectos.

Este reglamento tiene por objeto establecer los requisitos que deben cumplir los establecimientos industriales en lo relativo a su seguridad en caso de incendio, para prevenir la aparición de incendios y para dar una respuesta adecuada en caso de producirse, estableciendo medidas para facilitar su rápida detección, limitar su propagación y posibilitar su extinción, con el objetivo de minimizar el riesgo de daños a personas, bienes y medioambiente.

Se aplicará a los establecimientos cuyo uso principal es industrial:

- a) Las actividades industriales, tal como se definen en el artículo 3.1 de la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.
- b) Los almacenes industriales, tal como se definen en el artículo 3 del presente reglamento.

Fecha: 02/05/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 5/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
05-25	Informe de novedades laborales mayo 2025	

- c) Los talleres de reparación de vehículos.
- d) Los servicios auxiliares o complementarios de las actividades comprendidas en los párrafos anteriores.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación las siguientes actividades:

- a) Las desarrolladas en establecimientos o instalaciones nucleares y radiactivas.
- b) Las de extracción de minerales.
- c) Las actividades agrarias y ganaderas.
- d) Las instalaciones para usos militares.
- e) Las instalaciones de servicio definidas en el artículo 42.1 de la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario.

Cuando dentro de un establecimiento industrial coexistan con el uso o actividad industrial otras actividades subsidiarias que se identifiquen con los usos definidos en el Código Técnico de la Edificación (CTE) y en el Documento Básico de Seguridad en caso de incendio (DB-SI) , las zonas en las que se desarrollen estas deberán satisfacer lo establecido en dicha normativa cuando superen las superficies indicadas a continuación:

- a) Administrativo: superficie construida superior a 250 m².
- b) Comercial: superficie construida superior a 250 m².
- c) Docente: superficie construida superior a 250 m².
- d) Pública Concurrencia: superficie construida superior a 250 m².
- e) Residencial Vivienda y Residencial Público: siempre.
- f) Zonas de alojamiento: superficie construida superior a 250 m².
- g) Aparcamiento: superficie construida superior a 100 m².
- h) Varios usos a), b), c), d), f) o g) adyacentes o superpuestos: superficie construida superior a 250 m² entre todos ellos.



5. DERECHO A PERCIBIR LA PARTE PROPORCIONAL DEL BONUS EN LAS EXTINCIONES CONTRACTUALES

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) analiza en su sentencia de 13 de marzo de 2025, dos requisitos frecuentes en las políticas de remuneración variable:

1. Nulidad de la cláusula que exige estar de alta en el momento de pago del bonus y
2. Consecuencias de la baja de la persona trabajadora, antes de que finalice el periodo de devengo del bonus, cuando el contrato se extingue por una modificación sustancial.

Respecto del primer requisito, se reafirma la doctrina de la Sala que no permite que el abono del salario ya devengado quede condicionado a cualquier circunstancia posterior a su devengo. Recuerda la sentencia que es reiterada la jurisprudencia sobre la ilicitud de este tipo de cláusulas.

Adicionalmente, el cumplimiento de la obligación de abonar el salario no puede quedar en manos de una sola de las partes, como sucedería en caso de despido tras el devengo del bonus, pero con anterioridad a su cobro.

En cuanto al segundo requisito, la sentencia distingue entre dos situaciones en función de si la extinción de la relación laboral es fruto de la voluntad de la persona trabajadora (siendo legal en este caso que se exija la permanencia en la empresa durante todo el período de devengo) o si se debe a la voluntad de la parte empleadora.

Fecha: 02/05/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 6/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
05-25	Informe de novedades laborales mayo 2025	

En este último caso, no puede dejarse en manos de la parte empresarial el cumplimiento de los requisitos para recibir el bonus.

En este caso concreto, el Alto Tribunal entiende que la decisión del trabajador de extinguir su relación laboral tras una modificación sustancial de las condiciones laborales no puede equipararse a una dimisión voluntaria, ya que la facultad rescisoria se reconoce a la persona trabajadora en la medida en que se entiende que ha sufrido un perjuicio, por lo que en estos supuestos tendría derecho a recibir la parte del bonus ya devengado a fecha de extinción de la relación laboral.

Por ello, es muy importante que en las políticas de remuneración variable se empleen términos precisos y cláusulas detalladas que prevean de antemano todos los supuestos de extinción de la relación laboral.



6. CONVENIOS COLECTIVOS

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

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Industrias del Frío Industrial.	RS	BOE 20/03/2025
Productores de Obras Audiovisuales y Actores que Prestan Servicios en las Mismas.	RS	BOE 20/03/2025
Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales.	RS	BOE 22/03/2025
Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco.	RS	BOE 25/03/2025
Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones.	RS	BOE 25/03/2025
Industrias Lácteas y sus derivados.	RS	BOE 25/03/2025
Mataderos de Aves y Conejos.	RS	BOE 25/03/2025
Acuicultura.	RS	BOE 26/03/2025
Industria Química.	RS	BOE 26/03/2025
Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.	RS	BOE 3/04/2025
Industria Azucarera.	RS	BOE 3/04/2025
Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	BOE 9/04/2025
Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.	RS	BOE 11/04/2025
Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos.	RS	BOE 11/04/2025
Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles y su Personal Auxiliar.	RS	BOE 11/04/2025

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

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Hostelería.	AC	BOP 28/03/2025
Álava	Construcción y Obra Pública.	CC	BOTHA 31/03/2025
	Industrias y Comercio de Panaderías.	CC	BOTHA 11/04/2025
Albacete	Industrias de Panadería.	CC	BOP 21/03/2025
Alicante	Actividad de Manipulación y Exportación de Frutos Secos.	RS	BOP 18/03/2025

Fecha: 02/05/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 7/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO		
05-25	Informe de novedades laborales mayo 2025		

	Clínicas Dentales, Estomatología y Odontología.	RS	BOP	18/03/2025
	Mármoles, Piedras y Granitos.	RS	BOP	18/03/2025
	Transporte de Viajeros por Carretera.	RS	BOP	18/03/2025
	Fabricantes de Muñecas, Auxiliares y Afines.	RS	BOP	7/04/2025
Aragón	Técnicos Superiores de Educación Infantil, Apoyo al Aula de Tres Años y Aulas de Escolarización Anticipada en los Colegios Públicos de Aragón.	CC	BOP	3/04/2025
Asturias	Hostelería y Similares.	AC	BOPA	2/04/2025
	Almacenes de Material Eléctrico (ASOMATEL).	CC	BOPA	11/04/2025
Baleares	Establecimientos Sanitarios Hospitalización Consulta y Asistencia.	AC	BOIB	3/04/2025
	Centros de atención especializada en personas con discapacidad y centros especiales de empleo.	RS	BOIB	8/04/2025
	Reforma Juvenil y Protección de Menores.	CE	BOIB	10/04/2025
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia.	AC	BOIB	12/04/2025
	Hostelería.	AC	BOIB	12/04/2025
Barcelona	Chocolates.	RS	BOP	17/03/2025
	Exhibición Cinematográfica.	RS	BOP	17/03/2025
	Transporte de Mercancías por Carretera y Logística.	AC	BOP	18/03/2025
	Industrias de Fabricación de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento.	CA	BOP	25/03/2025
Bizkaia	Construcción.	AC	BOB	27/03/2025
Burgos	Industrias Panadera.	AC	BOP	18/03/2025
	Industria de Hostelería.	AC	BOP	19/03/2025
	Industrias de Rematantes, Aserradores, Almacenistas de Madera, Fabricación de Embalajes y Otras.	CC	BOP	19/03/2025
Cáceres	Comercio en General.	RS	DOE	17/03/2025
	Hostelería.	RS	DOE	17/03/2025
Cádiz	Empresas Destinadas a Establecimientos Sanitarios de Carácter Privado.	AC	BOP	14/04/2025
	Piel y Marroquinería.	RS	BOP	14/04/2025
Cantabria	Abogados, Procuradores y Graduados Sociales.	RS	BOCA	27/03/2025
	Hostelería.	RS	BOCA	4/04/2025
	Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización.	CC	BOCA	9/04/2025
	Industrias Químicas.	CC	BOCA	11/04/2025
	Comercio de Metal.	RS	BOCA	14/04/2025
Castellón	Industrias de Hostelería.	RS	BOP	27/03/2025
Castilla-La Mancha	Sanidad Privada.	EX	DOCM	26/03/2025
	Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casino.	CC	DOCM	3/04/2025
Cataluña	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos.	AC	DOGC	17/03/2025
	Masas congeladas.	CC	DOGC	18/03/2025
	Peluquerías, Centros de Estética y Belleza.	RS	DOGC	24/03/2025
	Exhibición Cinematográfica para las Provincias de Girona, Lleida y Tarragona.	RS	DOGC	25/03/2025
	Industria Metalográfica.	RS	DOGC	28/03/2025
	Distribución de Mayoristas de Alimentación.	RS	DOGC	2/04/2025
	Asociaciones para Centros de Formación, Rehabilitación, Orientación, Valoración, Autonomía Personal y Atención a Discapacitados.	RS	DOGC	10/04/2025

Fecha: 02/05/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 8/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
05-25	Informe de novedades laborales mayo 2025	 GLEZCO [®] asesores y consultores

	Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Transporte Sanitario).	AC	DOGC	14/04/2025
	Enseñanza y Formación No Reglada.	CC	DOGC	15/04/2025
Comunidad Valenciana	Comercio de Actividades Diversas.	AC	DOGV	26/03/2025
	Comercio de Muebles.	RS	DOGV	26/03/2025
	Comercio Textil.	RS	DOGV	26/03/2025
	Recolección de Cítricos.	AC	DOGV	3/04/2025
	Atención Especializada en el Ámbito de la Infancia, la Familia y la Juventud.	AC	DOGV	8/04/2025
Córdoba	Industrias del Aceite y sus Derivados.	AC	BOP	21/03/2025
	Comercio.	AC	BOP	31/03/2025
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	31/03/2025
	Construcción y Obras Públicas.	CE	BOP	9/04/2025
Galicia	Eventos, Servicios y Producciones Culturales.	RS	DOG	17/03/2025
Girona	Comercio en General.	AC	BOP	3/04/2025
Huelva	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	18/03/2025
	Trabajadores del Campo.	RS	BOP	19/03/2025
	Industrias Derivadas del Cemento.	CA	BOP	4/04/2025
	Industrias Derivadas del Cemento.	RS	BOP	4/04/2025
	Suministros Industriales.	RS	BOP	4/04/2025
La Rioja	Industrias de la Madera.	AC	BOR	20/03/2025
Las Palmas	Estiba y Desestiba de los Puertos de la Isla de Gran Canaria.	AC	BOP	17/03/2025
	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP	7/04/2025
Lleida	Comercio en General.	AC	BOP	17/03/2025
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CE	BOP	4/04/2025
Málaga	Automoción.	RS	BOP	7/04/2025
Murcia	Espicias Naturales, Condimentos y Herboristería (Preparado y Empaquetado).	RS	BORM	25/03/2025
	Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios.	RS	BORM	29/03/2025
	Industrias de Derivados de Cemento.	RS	BORM	29/03/2025
	Industrias Pimentoneras.	RS	BORM	10/04/2025
Navarra	Sector Agropecuario.	RS	BON	18/03/2025
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BON	1/04/2025
Salamanca	Transporte de Viajeros por Carretera.	RS	BOP	8/04/2025
	Piscinas e Instalaciones Deportivas.	CC	BOP	15/04/2025
	Pompas Fúnebres.	CC	BOP	15/04/2025
	Tintorerías, Lavanderías, Limpieza y Planchado de ropa.	CC	BOP	15/04/2025
Segovia	Siderometalurgia.	RS	BOP	5/04/2025
Sevilla	Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceitunas.	RS	BOP	18/03/2025
	Industrias del Aceite y sus Derivados.	RS	BOP	18/03/2025
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	24/03/2025
	Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas.	RS	BOP	24/03/2025
	Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios.	RS	BOP	25/03/2025
	Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fábrica de Chocolate y Turrones.	RS	BOP	7/04/2025
	Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina.	RS	BOP	9/04/2025

Fecha: 02/05/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 9/10
----------------------	----------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
05-25	Informe de novedades laborales mayo 2025	

	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	9/04/2025
	Hostelería.	RS	BOP	15/04/2025
Soria	Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	RS	BOP	21/03/2025
Tarragona	Industrias de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento.	CA	BOP	28/03/2025
Teruel	Madera.	CC	BOP	26/03/2025
Toledo	Hostelería.	RS	BOP	20/03/2025
Valencia	Comercio del Metal.	AC	BOP	17/03/2025
	Comercio del Metal.	CE	BOP	18/03/2025
	Transporte de Viajeros por Carretera.	RS	BOP	20/03/2025
	Detallistas de Ultramarinos y Similares.	RS	BOP	2/04/2025
Valladolid	Industria y Comercio de la Vid.	AC	BOP	21/03/2025
Zamora	Metal Industria.	CA	BOP	26/03/2025
	Comercio.	AC	BOP	28/03/2025
	Comercio de Alimentación.	AC	BOP	28/03/2025
Zaragoza	Agropecuario.	RS	BOP	19/03/2025
	Almacenistas de Madera, Importadores de Madera, Chapas y Tableros.	CC	BOP	5/04/2025

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: 02/05/2025	Departamento RRHH	Realizado por: MII	Página 10/10
----------------------	----------------------	-----------------------	-----------------