

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
6-25	Informe de novedades laborales junio 2025	

SUMARIO

- 1. LA INCAPACIDAD PERMANENTE YA NO IMPLICA UNA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**
- 2. EL COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO SE CONSIDERA DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO.**
- 3. HERRAMIENTA GRATUITA PARA EVALUAR LOS RIESGOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR.**
- 4. ALTA DE BECARIOS EXTRANJEROS EN LA SEGURIDAD SOCIAL.**
- 5. PROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.**
- 6. JUBILACIÓN ANTICIPADA EN TRABAJOS PELIGROSOS.**
- 7. CONVENIOS COLECTIVOS.**



1. LA INCAPACIDAD PERMANENTE YA NO IMPLICA UNA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La Ley 2/2025, de 29 de abril, publicada en el BOE 30 de abril, por la que se modifican el Estatuto de los Trabajadores (ET), en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y la Ley General de la Seguridad Social, en materia de incapacidad permanente, establece la derogación del artículo 49.1 e) del ET, que hasta ahora permitía el despido automático de empleados al reconocerse una incapacidad permanente.

Esta ley es la respuesta del poder legislativo de España a la conclusión alcanzada por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en sentencia de 18 de enero de 2024, analizando dos cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares.

En dicha sentencia, el TJUE consideró que, para que el empresario pueda poner fin a un contrato de un trabajador a quien le fuera declarada una incapacidad permanente sobrevenida durante la relación laboral, antes debía realizar ajustes razonables que permitieran a este trabajador mantener su empleo o demostrar que tales ajustes podrían constituir una carga excesiva.

Resumimos a continuación las principales cuestiones para tener en cuenta:

- Los supuestos de incapacidad permanente absoluta o total o de gran incapacidad dejan de ser causa de extinción automática del contrato de trabajo.
- Se podrá extinguir el contrato de trabajo por declaración de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados cuando la empresa no pueda realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona, o cuando, existiendo dicha

Fecha: 02/06/2025	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 1/9
----------------------	--------------------------------	-----------------------	---------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
6-25	Informe de novedades laborales junio 2025	

posibilidad, esta rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

En empresas de menos de 25 trabajadores, se entenderá que la carga es excesiva cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

- (i) La indemnización por despido improcedente del trabajador, o
- (ii) Seis meses de salario del trabajador que solicita la adaptación.

En el resto de las empresas, la nueva regulación solo especifica que para determinar si la carga es excesiva se tendrá en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con:

- (i) El tamaño de la empresa.
- (ii) Su situación económica.
- (iii) Su volumen de negocios total.

- El trabajador tiene un plazo de 10 días naturales desde que se le notifique la resolución en la que se califica la incapacidad permanente para manifestar por escrito su voluntad de mantener la relación laboral. Por su parte, la empresa contará con un plazo máximo de tres meses desde que se le notifique esta resolución para realizar los ajustes razonables o el cambio del puesto de trabajo.

Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para la extinción del contrato de trabajo, que deberá comunicar al trabajador por escrito y de forma motivada.

- Durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible, se mantendrá la suspensión de la relación laboral.
- La norma prevé que la prestación de incapacidad permanente se suspenderá mientras la persona beneficiaria desempeñe el mismo puesto de trabajo con adaptaciones o haya sido recolocada en otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda.



2. EL COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO SE CONSIDERA DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha vuelto a analizar la interpretación del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), en su versión modificada, en relación con la Directiva 79/7. Esta normativa tiene como objetivo promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de la seguridad social.

Conforme a la normativa española, para tener derecho al complemento para la reducción de la brecha de género, los hombres deben cumplir unos requisitos adicionales relativos a que sus carreras profesionales se hayan interrumpido durante un determinado tiempo o se hayan visto afectadas con ocasión del nacimiento o de la adopción de sus hijos. En contraste, la normativa para las mujeres no condiciona este reconocimiento a la educación de los hijos ni a períodos de interrupción en sus carreras, lo que genera una diferencia notable en el trato.

Fecha: 02/06/2025	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 2/9
----------------------	--------------------------------	-----------------------	---------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
6-25	Informe de novedades laborales junio 2025	

El TJUE, en la primera de las cuestiones prejudiciales analizadas, ha concluido que esta disparidad resulta en un trato menos favorable para los hombres en comparación con las mujeres, pese a que ambos pueden encontrarse en situaciones similares. La Directiva 1979/7 prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo en el cálculo de las prestaciones sociales (artículo 4), por lo que la sentencia determina que el mencionado artículo de la LGSS, en su versión modificada, es incompatible con el derecho europeo. Es decir, la normativa española exige requisitos adicionales a los hombres sin considerar casos equivalentes en las mujeres, lo que vulnera el principio de igualdad.

La segunda de las cuestiones prejudiciales planteadas pretende determinar si se opone a la citada normativa europea el hecho de que el reconocimiento al padre conlleve la supresión del complemento de pensión ya reconocido a la madre, considerando que, conforme a la normativa nacional, dicho complemento solo puede reconocerse al progenitor que perciba la pensión de jubilación de menor cuantía y tal progenitor es el padre. El TJUE ha aclarado que, si el complemento ya ha sido concedido a la madre, y posteriormente se reconoce también al padre, este solo debe otorgarse al progenitor con la pensión de menor cuantía, en este caso, el padre.



3. HERRAMIENTA GRATUITA PARA EVALUAR LOS RIESGOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha elaborado la herramienta para evaluar los riesgos laborales de los trabajadores del hogar, prevista en la normativa reguladora de la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (RD 893/2024 disp.adic.1ª).

Esta herramienta permite a los empleadores cumplir con sus obligaciones preventivas, para lo que disponen de un plazo de seis meses desde la puesta a disposición de la misma para realizar la evaluación de riesgos y la implementación de las medidas preventivas (RD 893/2004 Disposición Final 5ª.2).

Su utilización proporciona un documento con la evaluación de riesgos en el domicilio, las medidas preventivas que han de implantarse y los materiales informativos que deben entregarse a los trabajadores. También permite registrar las fechas de establecimiento de cada medida y realizar un seguimiento de su cumplimiento.

La herramienta es gratuita y de acceso libre, y se encuentra disponible a través del portal <https://www.prevencion10.es/>



4. ALTA DE BECARIOS EXTRANJEROS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Cada vez son más las empresas que acuden a centros educativos en el extranjero, para formalizar acuerdos de formación y disponer de estudiantes extranjeros que realicen sus prácticas formativas en España.

Ante esta situación, se han formulado diversas cuestiones a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) en relación con los alumnos que forman parte de un programa de movilidad, ya sea Erasmus o cualquier otro de análogas características, previstos en el ámbito educativo.

Fecha: 02/06/2025	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 3/9
----------------------	--------------------------------	-----------------------	---------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
6-25	Informe de novedades laborales junio 2025	

Asimismo, se han realizado preguntas referidas a la documentación y permisos que por parte de los alumnos en prácticas han de presentarse en el momento de la solicitud de alta en nuestro sistema de Seguridad Social, en los casos en que esta proceda, sobre las consecuencias de la ausencia de dicha documentación y sobre la realización de prácticas online desde el extranjero.

Debemos tener en cuenta la redacción actual de la DA Quincuagésima Segunda (52ª) del TRLGSS, sobre inclusión en el sistema de la Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación. Entre otras cuestiones, se establece expresamente lo siguiente:

“La acción protectora será la correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo, de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional. En el supuesto de las prácticas no remuneradas se excluirá también la protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.”

Asimismo, en lo que respecta al alta y baja en Seguridad Social, la norma establece que *“por la entidad que resulte responsable se solicitará de la Tesorería General de la Seguridad Social la asignación de un código de cuenta de cotización específico para este colectivo de personas. Las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación salvo las excepciones previstas en la presente norma, efectuándose el alta al inicio de las prácticas formativas y la baja a la finalización de estas, sin perjuicio de que para la cotización a la Seguridad social y su acción protectora se tengan en cuenta exclusivamente los días en que se realicen dichas prácticas.”*

Ahora bien, del Criterio Interpretativo 3/2024 se desprende lo siguiente respecto al cumplimiento de obligaciones en materia de Seguridad Social en el caso de prácticas formativas en las que interviene un elemento transfronterizo (DA 52ª TRLGSS):

- a) Prácticas formativas remuneradas: En el caso de alumnos de centros extranjeros que realicen prácticas remuneradas en España, ha de entenderse que los mismos quedan en todo caso fuera del ámbito de aplicación de la DA 52ª del TRLGSS.
- b) Prácticas formativas no remuneradas: En el supuesto de prácticas no remuneradas realizadas en España por alumnos procedentes de un centro formativo extranjero, ha de entenderse que los mismos quedan en todo caso fuera del ámbito de aplicación de la DA 52ª TRLGSS.



5. PROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

El Boletín Oficial de las Cortes Generales publicó, el pasado 16 de mayo, el Proyecto de Ley para la reducción de la jornada máxima a 37,5 horas semanales. Comentamos, a continuación, las principales novedades de este.

Reducción de la jornada máxima ordinaria a 37,5 horas semanales

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Contratos a tiempo parcial y reducciones de jornada

Fecha: 02/06/2025	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 4/9
----------------------	--------------------------------	-----------------------	---------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
6-25	Informe de novedades laborales junio 2025	

Los contratos a tiempo parcial que superen la nueva jornada máxima semanal, se convertirán automáticamente en contratos de trabajo a tiempo completo.

Para el resto de los contratos a tiempo parcial, las personas trabajadoras tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de la futura norma. Asimismo, tendrán derecho al incremento proporcional de su salario a partir de la aplicación de la jornada máxima ordinaria de treinta y siete horas y media semanales.

Si se producen conversiones de contratos o modificaciones en los coeficientes de parcialidad las empresas deberán realizar las comunicaciones y variaciones de datos necesarios.

Garantía de las retribuciones con la reducción de jornada

Mediante la Disposición Adicional 3ª del Proyecto, se establece que la reducción de jornada establecida en la presente ley no podrá tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

Entrada en vigor y plazo de adaptación de los convenios y contratos

La norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE. Sin embargo, se regula un periodo de adaptación a la nueva jornada máxima:

- Los convenios colectivos deberán adaptarse a la nueva jornada ordinaria de trabajo máxima antes del 31 de diciembre de 2025.
- Se establece un procedimiento de negociación para que las empresas que no cuenten con convenio colectivo en vigor puedan realizar las adaptaciones de jornada.

Derecho a la intimidad y a la desconexión digital

Se modifica el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET), indicando que las personas trabajadoras, incluidas las que trabajan a distancia y, particularmente, mediante teletrabajo, tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la normativa en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Se establece, expresamente, que el derecho a la desconexión es irrenunciable. Y también, que, mediante la negociación colectiva se definirán las modalidades del ejercicio, los medios y las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión, que deberán estar orientadas a potenciar el bienestar y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como las acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, especialmente, el riesgo de fatiga informática.

Nueva regulación del registro diario de la jornada laboral

El nuevo artículo 34 bis del ET regulará de manera más exhaustiva el registro de jornada laboral de las personas trabajadoras:

- El registro diario de jornada debe realizarse por medios digitales.

Fecha: 02/06/2025	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 5/9
----------------------	--------------------------------	-----------------------	---------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
6-25	Informe de novedades laborales junio 2025	

- Deberá garantizarse la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada.
- Deberá configurarse en un formato legible y tratable que permita un acceso inmediato para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), representantes y la propia plantilla. El sistema de registro garantizará la interoperabilidad que permita su acceso y gestión.
- El registro deberá ser accesible de forma remota para la ITSS y para la representación legal de las personas trabajadoras.
- La empresa conservará los registros y los resúmenes previstos durante cuatro años.
- Se especifican las repercusiones para la empresa en caso de no acreditar correctamente el cumplimiento del registro horario. Entre otras matizaciones, se entenderá realizada *“la jornada ordinaria de trabajo, así como las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por la persona trabajadora, salvo prueba en contrario”*.
- Las empresas deberán adaptarse a la nueva regulación del registro horario en el plazo de seis meses desde la publicación de la norma. No obstante, la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro, entrará en vigor cuando lo determine el futuro reglamento que se realizará al efecto.

Endurecimiento sancionador

Se endurecen las sanciones por incumplimientos de las obligaciones en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo. Se establece la aplicabilidad del importe de la sanción de multa del art. 40.1.c) bis de la LISOS a las conductas empresariales constitutivas de este tipo infractor.



6. JUBILACIÓN ANTICIPADA EN TRABAJOS PELIGROSOS

El Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, regula el procedimiento previo para determinar los supuestos que permiten anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores.

Se establecen así los criterios, basados en indicadores objetivos, para que las personas que desarrollen su actividad profesional en ocupaciones de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad que no puedan beneficiarse de una mejora de sus condiciones de trabajo podrán disfrutar de un anticipo de su edad ordinaria de jubilación.

El Real Decreto establece que las solicitudes deberán presentarse electrónicamente y deben incluir una identificación detallada de las actividades que justifican la petición de anticipación. Para determinar la aplicación de los coeficientes reductores, se contemplan indicadores específicos que evalúan la morbilidad, mortalidad y siniestralidad en los grupos de trabajo solicitantes, lo que permitirá una valoración justa basada en datos objetivos

Mediante este Real Decreto se definen, de forma más exhaustiva, la naturaleza de las actividades profesionales que puedan acceder a estos coeficientes:

- Dentro de los criterios para determinar la penosidad se encuentran, por ejemplo, la exposición a temperaturas extremas, ruido o vibraciones; el uso

Fecha: 02/06/2025	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 6/9
----------------------	--------------------------------	-----------------------	---------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
6-25	Informe de novedades laborales junio 2025	

permanente de la fuerza física; la exposición a agentes físicos, químicos o biológicos.

- En cuanto a la toxicidad, estarán bajo esta condición los trabajos con exposición a agentes físicos, químicos o biológicos agresivos o nocivos.
- La peligrosidad contempla actividades susceptibles de causar un accidente laboral o enfermedad profesional al trabajador con un mayor grado de incidencia o frecuencia que otros trabajos.
- Por último, la insalubridad se refiere a actividades con exposición a un ambiente susceptible de ser perjudicial para la salud del trabajador.

Para acreditar la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la aplicación de estos coeficientes, se ha establecido una fórmula basada en indicadores objetivos.

- La incidencia del número total de procesos de Incapacidad Temporal del colectivo durante un periodo de observación, en relación al total de personas trabajadoras del colectivo, tanto de contingencia común como de profesional, para cada grupo de edad y sexo.
- La incidencia de sucesos graves que mide el número total de fallecimientos y reconocimientos de Incapacidad permanente del colectivo, en relación con el total de personas del colectivo.
- Un indicador de duración media que mide el número total de días de los procesos en relación con el número total de procesos.

El procedimiento previo para establecer coeficientes reductores de la edad de jubilación no afectará a las personas trabajadoras que ya disfruten de esta anticipación, como son las personas trabajadoras del mar, mineros o personal de vuelo, entre otros. Únicamente se aplicará a nuevos colectivos, sectores y actividades u ocupaciones de grupos de trabajo que actualmente no tienen esta posibilidad.

La aplicación de los coeficientes reductores que se establezcan llevará ligado un incremento en la cotización a la Seguridad Social para ese colectivo que se fijará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año. Este incremento consistirá en aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto a cargo de la empresa como de la persona trabajadora.

En ningún caso, la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores podrá anticipar la edad de jubilación de los trabajadores a una edad inferior de 52 años. La pensión de jubilación anticipada por aplicación de coeficientes reductores reconocidos a la actividad no se podrá compatibilizar con el desempeño de la misma actividad que originó la anticipación.



1. JUBILACIÓN ANTICIPADA EN TRABAJOS PELIGROSOS

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

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.	CC	BOE 16/04/2025
Notarios/Notarias y Personal Empleado.	AC	BOE 16/04/2025
Futbolistas que prestan sus servicios en Clubes de la Primera División Femenina de Fútbol.	CC	BOE 25/04/2025

Fecha: 02/06/2025	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 7/9
----------------------	--------------------------------	-----------------------	---------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
6-25	Informe de novedades laborales junio 2025	

Granjas Avícolas y otros animales.	RS	BOE	25/04/2025
Construcción.	AC	BOE	30/04/2025
Contact Center.	RS	BOE	2/05/2025
Comercio Minorista de Droguerías y Perfumerías.	CE	BOE	9/05/2025
Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles y su Personal Auxiliar.	CE	BOE	13/05/2025

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

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Industria Siderometalúrgica.	AC	BOP 7/05/2025
Álava	Empresas que realizan Actividades Deportivas para Terceros.	CC	BOTHA 14/05/2025
Albacete	Transporte de mercancías por carretera.	RS	BOP 23/04/2025
Alicante	Industria de Marroquinería y Similares.	CE	BOP 2/05/2025
Almería	Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores. Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 22/04/2025
		CA	BOP 14/05/2025
Asturias	Transporte por carretera. Comercio en general.	AC	BOPA 22/04/2025
		RS	BOPA 2/05/2025
Ávila	Industrias Siderometalúrgicas. Transporte de Viajeros por Carretera y Servicios Urbanos de Transportes.	CC	BOP 30/04/2025
		CC	BOP 7/05/2025
Baleares	Comercio. Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	RS	BOIB 24/04/2025
		AC	BOIB 15/05/2025
Barcelona	Comercio Textil. Servicios Funerarios y Gestión de Cementerios.	RS	BOP 16/04/2025
		CC	BOP 14/05/2025
Bizkaia	Estibadores portuarios. Hostelería.	SE	BOB 30/04/2025
		CC	BOB 30/04/2025
Cáceres	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	DOE 23/04/2025
Cantabria	Agropecuario.	CC	BOCA 13/05/2025
Cataluña	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos. Enseñanza Privada Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos. Lavanderías industriales. Ciclo Integral del Agua. Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental.	AC	DOGC 16/04/2025
		AC	DOGC 30/04/2025
		AC	DOGC 30/04/2025
		AC	DOGC 5/05/2025
		AC	DOGC 5/05/2025
Córdoba	Metal.	AC	BOP 28/04/2025
Cuenca	Madera.	CC	BOP 9/05/2025
Galicia	Actividad arqueológica. Actividades de Carpintería, Marcos y Molduras, Cestería y Artículos de Mimbres y Junco, Ebanistería y Tapicería, Carrocerías y Carreterías, Chapa y Tableros y Aglomerados y Almacenistas de Madera.	CC	DOG 21/04/2025
		CC	BOP 6/05/2025
Huelva	Industrias de Conservas y Salazones de Pescado.	CC	BOP 12/05/2025
Huesca	Carpinterías, Ebanisterías, Barnizados, Carrocerías, Tapicerías y Similares. Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas Diversas. Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.	RS	BOP 22/04/2025
		RS	BOP 22/04/2025
		AC	BOP 13/05/2025

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
6-25	Informe de novedades laborales junio 2025	

	Agrícola.	RS	BOP	14/05/2025
Jaén	Actividades Agropecuarias.	RS	BOP	16/04/2025
La Rioja	Comercio.	AC	BOR	23/04/2025
Madrid	Óptica al detalle y talleres anejos.	CC	BOCM	26/04/2025
	Exhibición Cinematográfica.	CC	BORM	30/04/2025
	Espacios Escénicos (antes locales de teatro).	RS	BORM	10/05/2025
	Campo.	RS	BORM	15/05/2025
Málaga	Clínicas dentales.	CC	BOP	16/04/2025
	Transporte de Viajeros de Servicios Discrecionales, Regulares Temporales, Regulares de Servicio Especial y Transporte Turístico.	CC	BOP	6/05/2025
	Hostelería.	RS	BOP	14/05/2025
	Pompas Fúnebres.	RS	BOP	14/05/2025
Navarra	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BON	24/04/2025
	Industria Textil.	CC	BON	6/05/2025
	Industria de la madera.	RS	BON	8/05/2025
	Limpieza de edificios y locales.	RS	BON	8/05/2025
	Comercio Textil.	EX	BON	13/05/2025
	Industrias Vinícolas.	CC	BON	13/05/2025
Palencia	Comercio Ganadería.	RS	BOP	16/04/2025
Pontevedra	Sector Extractivo de Piedra Natural -Canteras-.	CC	BOP	28/04/2025
Sevilla	Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material No Férrico.	RS	BOP	28/04/2025
	Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos y Alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa.	RS	BOP	7/05/2025
	Transportes Interurbanos de Viajeros en Autobuses.	CC	BOP	8/05/2025
Teruel	Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.	AC	BOP	14/05/2025
Toledo	Campo.	AC	BOP	22/04/2025
Valencia	Empresas transitarias.	RS	BOP	17/04/2025
	Empresas navieras, consignatarias de buques y estibadores.	RS	BOP	17/04/2025
	Industrias Transformadoras de Plástico.	RS	BOP	17/04/2025
	Juego del Bingo.	AC	BOP	17/04/2025
	Transporte de Mercancías por carretera, logística y mensajerías.	RS	BOP	17/04/2025
Valladolid	Campo.	RS	BOP	7/05/2025
Zamora	Transporte de viajeros por carretera.	RS	BOP	5/05/2025

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: 02/06/2025	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 9/9
----------------------	--------------------------------	-----------------------	---------------