

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Catalunya

Núm. 9356 - 21.2.2025



ANY 2025

CALENDARI DE FESTES LOCALS. [Ordre EMT/14/2025](#), de 19 de febrer, de modificació de l'Ordre EMT/262/2024, de 28 de desembre, per la qual s'estableix el calendari de festes locals a Catalunya per a l'any 2025

[\[pág. 3\]](#)

Estatal

Miércoles 26 de febrero de 2025



Núm. 49

SEGURIDAD SOCIAL.

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.

[\[pág. 4\]](#)

Consejo de Ministros



ACCIONES COLECTIVAS

Se prueba en Consejo de Ministros el PROYECTO DE LEY de acciones colectivas para la protección y defensa de los derechos e intereses de los consumidores y usuarios.

[\[pág. 5\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



DESPIDO DISCIPLINARIO

El TSJ de Murcia confirma el despido disciplinario de un trabajador que daba clases de artes marciales estando de baja por ansiedad

[\[pág. 6\]](#)

Sentencia



INEPTITUD SOBREVENIDA

DESPIDO NULO. El TS declara nulo el despido por ineptitud sobrevenida sin intento de adaptación del puesto de trabajo

[\[pág. 8\]](#)



TRABAJADOR CONDENADO POR SENTENCIA PENAL

DESPIDO IMPROCEDENTE. TSJ de Extremadura declara improcedente el despido de un trabajador condenado por violencia de género (siendo la víctima también trabajadora de la empresa) por ausencia de falta laboral conectada al trabajo.

[\[pág. 9\]](#)

**CARTA DE DESPIDO**

DOCTRINA REITERADA. La comunicación a la RLT puede llevarse a cabo después del despido en sí, siempre y cuando se haga dentro de un plazo razonable que no impida el cumplimiento de los requisitos legales ni obstaculice que los destinatarios puedan ejercer los derechos asociados a la información proporcionada

[\[pág. 12\]](#)

Sentencia TSJUE

**COMISIONES**

ESLOVENIA. SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN INMOBILIARIA: el Derecho de la Unión no se opone a que se limite la comisión de las agencias inmobiliarias al 4 % del precio de venta o alquiler. No obstante, esa medida debe ser proporcionada en relación con los objetivos legítimos que persigue

[\[pág. 14\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 16\]](#)

Boletines Oficiales

Catalunya

Núm. 9356 - 21.2.2025



ANY 2025

CALENDARI DE FESTES LOCALS. [Ordre EMT/14/2025](#), de 19 de febrer, de modificació de [l'Ordre EMT/262/2024](#), de 28 de desembre, per la qual s'estableix el calendari de festes locals a Catalunya per a l'any 2025.

Article únic

Es modifica [l'Ordre EMT/262/2024](#), de 28 de desembre, per la qual s'estableix el calendari de festes locals a Catalunya per a l'any 2025 dels municipis que es detallen a continuació:

A la comarca de l'Alt Urgell, on diu:

"Montferrer i Castellbò, 22 de gener i 18 d'agost.",

ha de dir:

"Montferrer i Castellbò, 22 de gener i **25 d'agost**".

A la comarca del Bages, on diu:

"Sant Fruitós de Bages, 22 de gener i 7 de juliol.",

ha de dir:

"Sant Fruitós de Bages, **21 de gener** i 7 de juliol."

A la comarca de la Noguera, on diu:

"Albesa, 18 de març i 12 de maig.",

ha de dir:

"Albesa, **17 de març** i 12 de maig."

A la comarca del Pallars Sobirà, on diu:

"Alt Àneu, proposta no formulada.",

ha de dir:

"Alt Àneu
Alós, 4 de març i 26 d'agost
Borén, 4 de març i 20 d'agost
Isavarre, 4 de març i 10 d'agost
Isil, 4 de març i 24 de juny
Son, 4 de març i 6 d'agost
Sorpe, 4 de març i 14 d'agost
València d'Àneu, 4 de març i 8 de setembre."

A la comarca de Ribera d'Ebre, on diu:

"Móra la Nova, 5 d'agost i 25 d'octubre.",

ha de dir:

"Móra la Nova, **4 d'agost** i 24 d'octubre."

A la comarca de Urgell, on diu:

"Fuliola, la, proposta no formulada.",

ha de dir:

"Fuliola, la, **25 de juliol i 12 de desembre.**"

A la comarca del Vallès Occidental, on diu:

"Sant Cugat del Vallès, 3 de maig i 9 de juny.

Valldoreix, 3 de març i 16 de setembre."

ha de dir:

"Sant Cugat del Vallès, 3 de març i 9 de juny.

Valldoreix, 3 de març i 16 de setembre."

Estatal

Miércoles 26 de febrero de 2025

**SEGURIDAD SOCIAL.**

[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.

Núm. 49**Contexto y Justificación**

- **Se dicta debido a la prórroga presupuestaria de 2025**, ya que no se han aprobado nuevos Presupuestos Generales del Estado.
- **Se mantiene el sistema de cotización** establecido en 2023, con ajustes derivados de normativas recientes.
- Se desarrolla el Real Decreto-ley 1/2025, **que fija las bases mínimas, máximas y el tope máximo de cotización.**

Principales novedades en cotización**1. Incremento de las bases de cotización**

- Bases mínimas: Se actualizan automáticamente con el mismo porcentaje de incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 2025, más un sexto.
- Bases máximas y tope máximo: Se revalorizan con el mismo porcentaje aplicado a las pensiones, con un aumento adicional según la Ley General de la Seguridad Social.

2. Cotización adicional de solidaridad

- Se aplica desde el 1 de enero de 2025 a quienes superen la base máxima de cotización, con un sistema progresivo:
 - 0,92 % para ingresos entre 4.909,51 € y 5.400,45 €.
 - 1 % para ingresos entre 5.400,46 € y 7.364,25 €.
 - 1,17 % para ingresos superiores a 7.364,25 €.

3. Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)

- La cotización para este fondo aumenta a 0,80 puntos porcentuales, según la Ley de Reforma de Pensiones.

4. Régimen de Autónomos

- Se fijan las bases máximas y mínimas en función de los tramos de ingresos netos.
- Se mantiene el sistema de cotización por ingresos reales, con tablas general y reducida.

5. Cambios en la cotización por desempleo

- Durante el desempleo con prestación contributiva, la base de cotización será la base reguladora de la prestación.
- Se mantiene la cotización para quienes perciben la prestación del Mecanismo RED.

6. Sistema Especial Agrario y Empleados de Hogar

- Se actualizan bases y reducciones en cotizaciones.
- Se mantiene la reducción del 20 % en la cotización por contingencias comunes para empleadores de hogar.

La orden adapta las bases y tipos de cotización a la situación económica y la prórroga presupuestaria, manteniendo los criterios de revalorización del SMI y las pensiones.

Consejo de Ministros

ACCIONES COLECTIVAS

Se prueba en Consejo de Ministros el PROYECTO DE LEY de acciones colectivas para la protección y defensa de los derechos e intereses de los consumidores y usuarios.



Fecha: 25/02/2025

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia al Consejo de Ministros de 25/02/2025](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado la remisión al Congreso del Proyecto de Ley de acciones colectivas para la protección y defensa de los derechos e intereses de los consumidores y usuarios. Se trata de una norma que da cumplimiento a la Directiva (UE) 2020/1828 del Parlamento Europeo y del Consejo y que pone fin a la actual regulación parcial y dispersa sobre esta materia creando un procedimiento judicial específico, regulado en un mismo título de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

La reforma, propuesta por el Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y el Ministerio de

Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, **pretende fortalecer la posición de los consumidores permitiendo que la reclamación contra un persona física o jurídica la pueda hacer, de manera colectiva**, una entidad legalmente habilitada para la defensa de los derechos de los consumidores y usuarios.

La disposición legitima tanto al Ministerio Fiscal como a las denominadas entidades habilitadas -asociaciones de consumidores, órganos de la Administración General del Estado, CCAA o municipios competentes en materia de tutela de los consumidores-, **para dirigir las acciones colectivas frente a cualquier tipo de infracción que perjudique los intereses colectivos de consumidores y usuarios.**

Los cambios más relevantes de la Ley son los que afectan a los casos en los que se pueda reclamar una reparación o compensación económica ante los tribunales, **ya que el proceso vinculará a todas las personas que sean titulares de los derechos o intereses lesionados**, salvo que se solicite expresamente la desvinculación por alguna de ellas. Excepcionalmente, en aquellos casos en los que la **cantidad reclamada supere los 3.000 euros** por beneficiario, el tribunal **podrá establecer un sistema en el que el resultado del proceso judicial solo afecte a los consumidores que expresamente se hayan adherido a él.**

Con el objetivo de asegurar la publicidad de este tipo de procedimientos, cada uno de ellos contará con una **plataforma electrónica**, para que cada afectado tenga acceso a toda la información y pueda manifestar su voluntad de vincularse o desvincularse de la acción colectiva.

Actualidad del Poder Judicial

DESPIDO DISCIPLINARIO

El TSJ de Murcia confirma el despido disciplinario de un trabajador que daba clases de artes marciales estando de baja por ansiedad

La Sala de lo Social considera que la actividad deportiva podría encuadrarse en las recomendaciones médicas de realizar actividades lúdicas, si no fuera porque se impartían “en su propio negocio que, sin duda, es una entidad mercantil con ánimo de lucro”



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 04/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia **ha ratificado la sentencia que declara la procedencia del despido disciplinario de un trabajador de una fábrica, quien, estando en situación de incapacidad temporal por ansiedad, fue descubierto ejerciendo funciones de**

encargado e instructor en un gimnasio.

El trabajador, con contrato indefinido, inició una baja médica debido a un cuadro de ansiedad. No obstante, según las pruebas aportadas por la empresa, incluidas investigaciones de un detective privado, durante su periodo de incapacidad temporal **el empleado gestionaba el gimnasio de una asociación deportiva, donde impartía clases de artes marciales y atendía a clientes como responsable del centro.**

La empresa procedió a su despido, alegando una transgresión de la buena fe contractual y deslealtad, lo que justificaba la sanción máxima de extinción del contrato sin indemnización. El Juzgado de lo Social 9 de Murcia desestimó la demanda del trabajador, quien recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia.

En la sentencia de apelación, la Sala analiza si todas esas actividades suponen un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador por suponer un perjuicio para su salud, impidiendo su recuperación con perjuicio para la empresa. Para ello, el Tribuna fija su atención en que “el proceso de incapacidad temporal que inició el trabajador lo fue por ansiedad, (...) el diagnóstico era un trastorno de pánico (ansiedad paroxística episódica), aconsejándole que mantenga hobbies, actividades sociales y actividades de relajación, evitando el aislamiento social y en el domicilio”. Y apunta consolidada doctrina jurisprudencial que recuerda que “no toda actividad realizada en situación de incapacidad temporal es sancionable con el despido, sino sólo aquella que, a la vista de las circunstancias concurrentes, en especial la índole de la enfermedad y las características de la ocupación, es susceptible de perturbar la curación del trabajador o evidencia la aptitud laboral de éste con la consiguiente simulación en perjuicio de la empresa; habiéndose, también, precisado que la realización de actividades laborales por cuenta propia o ajena durante la situación de IT, constituye una clara transgresión de la buena fe contractual”.

En ese análisis individualizado del caso concreto, tras revisar los hechos y las pruebas presentadas, el TSJ de Murcia confirma la resolución de instancia, **concluyendo que la actividad desempeñada por el trabajador en el gimnasio era incompatible con su recuperación y evidenciaba su aptitud laboral, lo que supuso un fraude tanto para la empresa como para la Seguridad Social.**

“En esencia se acreditó que el trabajador acudía a un centro deportivo del que era fundador, permanecía allí asesorando a quienes preguntaban por actividades deportivas y se identificaba como profesor de artes marciales e impartía clases de éstas”, subrayan los magistrados en la resolución. Por lo que se desprende que el trabajador despedido estando en situación de baja médica, realizó dos tipos de actividades, “por

un lado, las de carácter deportivo y, por otro, las propias de la gerencia del centro deportivo del que es socio fundador”.

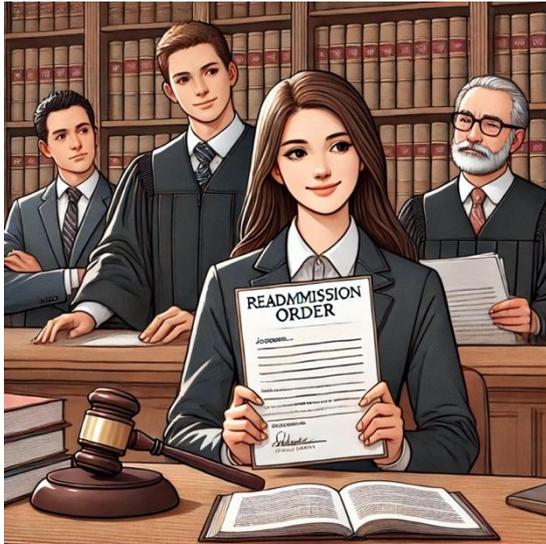
Si bien la Sala considera que impartir clases de artes marciales, podría considerarse como una actividad deportiva que no se aleja de las recomendaciones médicas como actividades lúdicas, evitativas del aislamiento social y conducentes a la recuperación de la patología psíquica, **estima que no es así por el hecho de que** “esas clases se imparten en su propio negocio que, sin duda, es una entidad mercantil con ánimo de lucro, lo que sin duda habla de la gravedad de la conducta del trabajador”. En consecuencia, desestima el recurso del trabajador y mantiene la validez del despido.

Contra esta sentencia cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Sentencias

INEPTITUD SOBREVENIDA

DESPIDO NULO. El TS declara nulo el despido por ineptitud sobrevenida sin intento de adaptación del puesto de trabajo



Fecha: 04/02/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 04/02/2025](#)

HECHOS DEL CASO

El presente recurso de casación para la unificación de doctrina ha sido interpuesto por la **empresa Quirón Prevención, S.L.U.** contra la sentencia dictada el 5 de marzo de 2024 por la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, que confirmó la nulidad del despido de Dña. Estrella.

Hechos relevantes

- La trabajadora prestaba servicios para Quirón Prevención S.L.U. desde el 2 de enero de 2019 con un contrato indefinido y a jornada completa.
- El 3 de junio de 2021, fue diagnosticada de adenocarcinoma de endometrio, iniciando un período de IT.
- Tras la evaluación del EVI, el 18 de mayo de 2023, se concluyó que no estaba afecta a IP.
- El 1 de junio de 2023, la trabajadora inició un nuevo período de IT, esta vez por trastorno depresivo recurrente.
- El 2 de junio de 2023, recibió la carta de despido por ineptitud sobrevenida conforme al artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa justificó su decisión basándose en un informe del servicio de prevención de 29 de mayo de 2023, que declaró a la trabajadora “no apta” para su puesto debido a sus limitaciones médicas.

Pretensión de la empresa

- Quirón Prevención argumentó que la pérdida de aptitud de la trabajadora **justificaba su despido por causas objetivas**, ya que las tareas principales de su puesto se veían afectadas en un 80% por sus limitaciones físicas.
- Alegó también que intentó, sin éxito, reubicarla en otro puesto de trabajo.

Procedimiento judicial previo

1. Juzgado de lo Social n.º 10 de Bilbao (sentencia de 11 de octubre de 2023)

- Declaró el **despido nulo y condenó a la empresa a readmitir a la trabajadora** y abonarle los salarios de tramitación, además de 12.000 euros por daños morales.
- También impuso a la empresa una multa de 180 euros y la obligación de abonar 600 euros en honorarios de abogado de la demandante.

2. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (sentencia de 5 de marzo de 2024)

- **Confirmó la nulidad del despido** y condenó a la empresa al pago de costas hasta 800 euros.

3. Recurso de casación ante el Tribunal Supremo

- La empresa recurrió en casación para unificar doctrina, alegando que la decisión de despido no fue discriminatoria **y que se basó en un informe del servicio de prevención.**

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación y **confirma la nulidad del despido**, con las siguientes consecuencias:

- Readmisión de la trabajadora.
- Pago de los salarios dejados de percibir desde el despido.
- Indemnización de 12.000 euros por daños morales.
- Pago de costas procesales por importe de 1.500 euros.

El Tribunal Supremo no fija nueva doctrina, sino que se basa en la aplicación de la jurisprudencia existente y en la normativa sobre discriminación por discapacidad.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

El Tribunal Supremo fundamenta su decisión en los siguientes puntos clave:

1. Concepto de discapacidad según el derecho de la Unión Europea

- Siguiendo la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), se considera que **una incapacidad temporal prolongada puede ser equiparada a una discapacidad cuando afecta de forma duradera a la capacidad del trabajador para desempeñar su empleo.**
- En este caso, la trabajadora estuvo de baja por más de dos años, por lo que su enfermedad debía ser considerada **una discapacidad a efectos legales.**

2. Obligación de la empresa de realizar ajustes razonables

- Conforme al artículo 2.3 de la Ley 15/2022, **el empresario debe realizar ajustes razonables para garantizar la continuidad en el empleo de trabajadores con discapacidad.**
- La empresa **no realizó ninguna adaptación ni exploró alternativas** antes de proceder al despido.

3. El despido como acto discriminatorio

- El artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que los despidos que vulneren derechos fundamentales serán nulos de pleno derecho.
- En este caso, se considera que el despido vulneró el derecho a la igualdad y no discriminación al no considerar la situación de la trabajadora y no aplicar medidas para su reincorporación.

4. Valoración de los informes del servicio de prevención

- La empresa se basó en un informe que declaraba a la trabajadora “no apta”. Sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal Supremo establece **que estos informes no pueden justificar automáticamente un despido**, sino que deben analizarse junto con otras pruebas.
- La sentencia destaca que el informe no era suficiente**, ya que no se probaron dificultades reales de adaptación del puesto ni intentos de reubicación efectivos.

5. Jurisprudencia relevante

- STS 177/2022, de 23 de febrero: Establece que los informes de los servicios de prevención **no son pruebas absolutas de ineptitud sobrevinida** y deben analizarse junto con otros elementos.
- Jurisprudencia del TJUE sobre la equiparación de enfermedades prolongadas a discapacidad (Sentencia de 11 de julio de 2006, Asunto C-13/05).

TRABAJADOR CONDENADO POR SENTENCIA PENAL

DESPIDO IMPROCEDENTE. TSJ de Extremadura declara improcedente el despido de un trabajador condenado por violencia de género (siendo la víctima también trabajadora de la empresa) por ausencia de falta laboral conectada al trabajo.



Fecha: 03/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia del TSJ de Extremadura de 03/12/2024](#)

HECHOS

- El trabajador **Belarmino** prestó servicios para la empresa **DIRECCION000** desde el 21 de febrero de 2001 hasta el 22 de marzo de 2023, ocupando el cargo de **responsable de área** con un salario de 2.239,66 euros brutos mensuales. El 22 de marzo de 2023, la empresa le notificó su **despido disciplinario** alegando la comisión de faltas muy graves.
- La causa del despido fue la existencia de una **sentencia condenatoria penal** contra el trabajador, dictada por el **Juzgado de lo Penal nº 2 de Mérida** el 17 de noviembre de 2022, por un **delito de maltrato de obra en el ámbito de la violencia de género**. La víctima, **Serafina**, también era trabajadora de la empresa en el puesto de **Jefa de Zona de tiendas** y debía mantener contacto con el despedido.
- La condena penal incluía una **orden de alejamiento de 200 metros** respecto a la víctima, lo que imposibilitaba su convivencia laboral en la empresa. Ante esta situación, la empresa argumentó que el trabajador no podría cumplir con la orden de alejamiento y que su permanencia ponía en riesgo la seguridad laboral de la víctima, vulnerando el **Código Ético de la compañía** y rompiendo la **buena fe contractual**.
- El trabajador recurrió el despido alegando su **nulidad o, subsidiariamente, su improcedencia**, argumentando vulneración de derechos fundamentales y discriminación por encontrarse en **incapacidad temporal** en el momento del despido.

FALLO DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (TSJEX) resuelve el **recurso de suplicación** presentado por el trabajador y dicta sentencia **declarando la improcedencia del despido**.

El Tribunal rechaza la petición de nulidad del despido, pero estima la improcedencia y condena a la empresa a optar entre:

- Readmitir al trabajador** en las mismas condiciones anteriores.
- Indemnizarle con 53.016 euros**.

Si la empresa no ejerce la opción en cinco días, se entenderá que opta por la readmisión. Si opta por la readmisión, deberá abonar los **salarios de tramitación** hasta la fecha de notificación de la sentencia.

Fundamentos jurídicos del fallo

El Tribunal analiza los siguientes argumentos:

Vulneración de derechos fundamentales

- Se descarta la nulidad del despido por **represalia empresarial** (garantía de indemnidad, art. 24 CE), ya que la solicitud del trabajador de evitar la coincidencia con la víctima **no se considera un acto preparatorio de una acción judicial**.

Incumplimiento del Convenio 158 de la OIT

- Se invoca la jurisprudencia reciente del **Tribunal Supremo (18/11/2024, rec. 4735/2023)** que exige **audiencia previa al despido disciplinario**, pero el Tribunal concluye que **en este caso no era exigible**, ya que en el momento del despido **no existía aún la doctrina consolidada sobre su obligatoriedad**.

Discriminación por enfermedad (Ley 15/2022, art. 2)

- Se alega que el despido es nulo por **discriminación basada en enfermedad** (ya que el trabajador estaba de baja médica por trastorno de ansiedad), pero el Tribunal concluye que **no hay indicios suficientes de que la baja médica fuera el motivo real del despido**, aplicando la doctrina del **Tribunal Constitucional (STC 125/2008, entre otras)** sobre despidos “pluricausales”.

Falta de justificación suficiente del despido disciplinario

- Se reconoce que la condena penal es un hecho relevante, pero el Tribunal considera que **la empresa pudo haber adoptado otras medidas alternativas** al despido, como cambios en el puesto de trabajo, en lugar de extinguir directamente la relación laboral. Se acoge la doctrina del **TSJ Castilla y León (Valladolid, 26/10/2016, rec. 1565/2016)** que establece que la conducta del trabajador, aunque grave, **no siempre justifica el despido disciplinario si existen alternativas razonables**.

Por estas razones, el despido se declara **improcedente**.

CARTA DE DESPIDO

DOCTRINA REITERADA. La comunicación a la RLT puede llevarse a cabo después del despido en sí, siempre y cuando se haga dentro de un plazo razonable que no impida el cumplimiento de los requisitos legales ni obstaculice que los destinatarios puedan ejercer los derechos asociados a la información proporcionada



Fecha: 05/02/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia del TS de 05/02/2025](#)
ANTECEDENTES Y HECHOS

- El caso se originó con la demanda de despido interpuesta por un trabajador contra la empresa Grupo Antolín Autotrim, S.A.U. El trabajador prestaba servicios como encargado de turno de noche en la planta de Almussafes **y fue despedido el 1 de septiembre de 2021 por causas económicas, organizativas y productivas**, al amparo del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

El Juzgado de lo Social núm. 9 de Valencia, mediante sentencia de 10 de junio de 2022, **declaró la improcedencia del despido, argumentando que la empresa no había notificado la carta de despido a la representación legal de los trabajadores en el momento de la extinción del contrato, sino cinco días hábiles después.** La sentencia fue confirmada en suplicación por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Comunidad Valenciana en su sentencia de 24 de enero de 2023.

- La empresa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina invocando una sentencia contradictoria del TSJ de la Comunidad Valenciana de 24 de abril de 2012 (rec. 514/2012), que avalaba la validez de la notificación posterior a la extinción del contrato.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo, en su sentencia 513/2025, de 5 de febrero de 2025, estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina **y estableció que la notificación de la carta de despido a la representación de los trabajadores puede realizarse con posterioridad al despido, siempre que sea en un plazo prudencial y sin perjuicio de los derechos de los trabajadores o sus representantes.**

En consecuencia, el Tribunal Supremo:

- Casó y anuló la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana.
- Revocó la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 9 de Valencia.
- Ordenó la devolución de los autos al Juzgado de lo Social para que resolviera sobre el fondo del asunto, partiendo de la validez formal del despido.
- No impuso costas en casación ni en suplicación.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

El Tribunal Supremo fundamentó su decisión en su propia jurisprudencia, citando la STS 484/2023, de 5 de julio (rcud 105/2022), reiterada en las STS 870/2024, de 4 de junio (rcud 3159/2023) y STS 1229/2024, de 30 de octubre (rcud 1271/2023). Según esta doctrina:

- El artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores exige que la empresa entregue a la representación de los trabajadores **una copia de la carta de despido**.
- **No se establece expresamente que dicha comunicación deba ser previa o simultánea** a la notificación del despido al trabajador.
- La comunicación puede efectuarse con posterioridad, siempre que se realice en un plazo prudencial y sin afectar los derechos de los representantes ni del trabajador despedido.

En el caso concreto, el Supremo consideró que la notificación realizada cinco días después del despido no generaba indefensión ni afectaba los derechos del trabajador o del comité de empresa.

Sentencia TSJUE

COMISIONES

ESLOVENIA. SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN

INMOBILIARIA: el Derecho de la Unión no se opone a que se limite la comisión de las agencias inmobiliarias al 4 % del precio de venta o alquiler. No obstante, esa medida debe ser proporcionada en relación con los objetivos legítimos que persigue.



Fecha: 27/02/2025

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Sentencia del TSJUE Asunto C-674/23 de 27/02/2025](#)

El Tribunal Constitucional esloveno examina la constitucionalidad de la Ley en materia de servicios de intermediación inmobiliaria.

Esta Ley limita la comisión que se aplica por dichos servicios en caso de adquisición, venta o arrendamiento de inmuebles. Por lo que respecta a la adquisición o venta, la comisión no puede superar el 4 % del precio contractual¹. En cuanto al arrendamiento, el límite es del 4 % de la cantidad resultante de multiplicar el importe de la renta mensual por el número

de meses durante los cuales se arrienda el inmueble². Se consideran nulos los contratos de intermediación que vulneren esa limitación.

Al tener dudas acerca de la conformidad de dicha medida con el Derecho de la Unión³, el Tribunal Constitucional esloveno ha acudido al Tribunal de Justicia. Sus dudas se refieren a la limitación que se aplica a los servicios de intermediación que tengan por objeto casas unifamiliares, apartamentos o unidades residenciales adquiridos o alquilados por personas físicas.

En su sentencia, el Tribunal de Justicia recuerda que cabe admitir una medida como la establecida por la ley eslovena si: i) no es discriminatoria, ii) está justificada por una razón imperiosa de interés general y iii) es proporcionada.

La limitación de las comisiones no parece ser discriminatoria, ya que se aplica con independencia del domicilio social de la sociedad inmobiliaria interesada.

Por lo que se refiere a la justificación, **la limitación parece apta para promover la accesibilidad a viviendas adecuadas a precios asequibles**, habida cuenta de que el importe de la comisión probablemente se repercuta en el precio de venta o en el alquiler. Esto es especialmente importante con respecto a personas vulnerables —los jóvenes, los estudiantes y las personas de edad avanzada—. Esta medida

¹ Esta limitación no se aplica cuando el valor contractual del inmueble es inferior a 10 000 euros.

² En todo caso, la comisión no puede superar el importe de la renta mensual ni ser inferior a 150 euros.

³ En particular, la [Directiva 2006/123/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior.

también puede contribuir a **la protección de los consumidores, ofreciendo mayor transparencia en los precios e impidiendo que se apliquen tarifas excesivas.**

Corresponderá al Tribunal Constitucional esloveno comprobar si la limitación de las comisiones es necesaria para conseguir los objetivos antes mencionados y si no se puede sustituir por otras medidas menos restrictivas que permitan obtener el mismo resultado. A este respecto, habrá de examinar, entre otras cosas, si el legislador nacional habría podido instaurar una medida dirigida específicamente a los consumidores vulnerables y si la remuneración por los servicios de intermediación inmobiliaria permite a las sociedades que los prestan cubrir sus gastos y obtener un beneficio razonable.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. SECTOR TAURINO. Resolución de 18 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales para el año 2025 del VI Convenio colectivo nacional taurino. ([BOE 27/02/2025](#))

CATALUNYA. OFICINAS Y DESPACHOS. Resolución EMT/492/2025, de 17 de febrero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de oficinas y despachos de Cataluña 2022-2024 (código núm. 79000375011994) ([DOGC 25/02/2025](#))

CATALUNYA. PRODUCTOS DIETÉTICOS. Resolución EMT/493/2025, de 17 de febrero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo de preparados alimentarios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña relativa a las tablas salariales para el año 2025 (código de convenio núm. 79000625011994). ([DOGC 25/02/2025](#))

MADRID. ACTORES y ACTRICES. ([BOCM 18/02/2025](#))

MADRID. PLÁSTICO. ([BOCM 18/02/2025](#))

CÓRDOBA. TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA.. ([DOC 18/02/2025](#))

HUELVA. TRABAJADORES DEL CAMPO.. ([BOM 17/02/2024](#))

MÁLAGA. AUTOMOCIÓN. ([BOM 18/02/2024](#))

LLEIDA. OLI.. ([BOLI 20/02/2025](#))

TARRAGONA. CONSTRUCCIÓN.. ([BOT 20/02/2025](#))

TARRAGONA. TRANSPORTES.. ([BOT 20/02/2025](#))

TARRAGONA. ÓPTICA.. ([BOT 20/02/2025](#))