

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 9 de abril de 2025



Núm. 86

SUBVENCIONES A ORGANIZACIONES SINDICALES PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES DE NEGOCIACIÓN EN LOS PLANES DE IGUALDAD

[Extracto de la Resolución de 4 de abril de 2025](#) del Instituto de las Mujeres, O.A. por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al ejercicio 2025 para la concesión de subvenciones a organizaciones sindicales, dirigidas a financiar la formación, capacitación, apoyo y asesoramiento especializado necesarios para el ejercicio de las funciones de negociación, elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad de ámbito estatal o supraautonómico

[\[pág. 3\]](#)

Sentencia



PERMISO RETRIBUIDO POR CUIDADO DE FAMILIAR. ÁMBITO TEMPORAL DE LA EXIGENCIA DE LA AUDIENCIA PREVIA A PARTIR DE LA STS 18 DE NOVIEMBRE 2024

AUDIENCIA PREVIA. El Tribunal Supremo cambia su doctrina sobre la audiencia previa en despidos disciplinarios, pero mantiene la validez de decisiones pasadas

[\[pág. 4\]](#)



DERECHO A LA PARTE PROPORCIONAL

BONUS. El Tribunal Supremo reconoce el derecho al bonus proporcional tras extinción del contrato por modificación sustancial, incluso sin estar en alta a 31 de diciembre

[\[pág. 5\]](#)



CLÁUSULAS SOBRE PRESENCIALIDAD Y COMPENSACIÓN DE GASTOS

CLÁUSULAS TELETRABAJO. El Tribunal Supremo avala la nulidad parcial de cláusulas del acuerdo de teletrabajo del Grupo Endesa por vulnerar derechos laborales esenciales

[\[pág. 7\]](#)



PERIODOS ERTE POR COVID

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. Los periodos de ERTE por COVID-19 no computan como cotizados para acceder a nuevas prestaciones por desempleo

[\[pág. 8\]](#)

Nota Seguridad Social



RENTA 2024.

INGRESO MÍNIMO VITAL. Preguntas y respuestas para perceptores de IMV

[\[pág. 10\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 11\]](#)

Boletines oficiales

Estatal

Miércoles 9 de abril de 2025



SUBVENCIONES A ORGANIZACIONES SINDICALES PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES DE NEGOCIACIÓN EN LOS PLANES DE IGUALDAD

Núm. 86

[Extracto de la Resolución de 4 de abril de 2025](#) del Instituto de las Mujeres, O.A. por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al ejercicio 2025 para la concesión de subvenciones a organizaciones sindicales, dirigidas a financiar la formación, capacitación, apoyo y asesoramiento especializado necesarios para el ejercicio de las funciones de negociación, elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad de ámbito estatal o supraautonómico

Sentencia

ÁMBITO TEMPORAL DE LA EXIGENCIA DE LA AUDIENCIA PREVIA A PARTIR DE LA STS 18 DE NOVIEMBRE 2024

AUDIENCIA PREVIA. El Tribunal Supremo cambia su doctrina sobre la audiencia previa en despidos disciplinarios, pero mantiene la validez de decisiones pasadas.



Fecha: 11/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 11/03/2025](#)

HECHOS

- El trabajador **D. Matías**, empleado desde 2004 como peón en **Surinver El Grupo, S. Coop. V.**, fue despedido disciplinariamente el **22 de diciembre de 2021** tras haber sido acusado de **actitudes irrespetuosas y comentarios ofensivos y de índole sexual hacia compañeras de trabajo** mientras supervisaba tareas en el semillero.
- El trabajador negó los hechos y presentó demanda alegando que el despido carecía de causa válida, y que se había vulnerado su derecho al honor y a la tutela judicial efectiva (en su vertiente de garantía de indemnidad).
- El **Juzgado de lo Social núm. 1 de Elche** desestimó la demanda. La **Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana** también desestimó el recurso de suplicación interpuesto.
- El trabajador interpuso entonces **recurso de casación para la unificación de doctrina**, alegando contradicción con:
 - La STC de 27 de enero de 1994, rec. 512/1992.
 - La STSJ de Extremadura de 15 de septiembre de 2023, rec. 326/2023.

Objeto del recurso:

- Determinar si el **artículo 7 del Convenio 158 de la OIT** impone la **obligación de audiencia previa al trabajador antes del despido disciplinario**, incluso cuando no sea representante legal ni sindical.

Fallo del Tribunal Supremo

- El **Tribunal Supremo desestima el recurso**, confirma la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana y **no condena en costas**.
- No obstante, el Tribunal **modifica su doctrina: a partir de la STS 1250/2024**, se reconoce que el artículo 7 del **Convenio 158 OIT** es directamente aplicable **y exige audiencia previa al trabajador antes del despido disciplinario**.
- Pero aclara que este requisito **no será exigible para despidos anteriores** a esta nueva doctrina, por motivos de **seguridad jurídica**.

Argumentos jurídicos del Tribunal Supremo

- El **artículo 7 del Convenio 158 de la OIT** impone un derecho **autónomo** del trabajador a ser oído antes de ser despedido por motivos de conducta o rendimiento.
- Esta norma **no requiere desarrollo legislativo** adicional en el ordenamiento español, siendo **suficientemente precisa y clara**.
- La **audiencia previa** al despido no puede equipararse ni sustituirse con:
 - El derecho a la impugnación judicial posterior.
 - La exigencia de papeleta de conciliación preprocesal.
- Aunque la legislación española (art. 55 ET) no lo establece con carácter general, **el contenido del Convenio internacional prevalece** por aplicación del **art. 96.1 CE**.
- Sin embargo, el Supremo **aplica la excepción contenida en el propio artículo 7 del Convenio**, eximiendo de responsabilidad al empleador en casos anteriores al cambio de doctrina, por **no poder exigirse razonablemente** dicha audiencia con base en la doctrina previa consolidada.

DERECHO A LA PARTE PROPORCIONAL

BONUS. El Tribunal Supremo reconoce el derecho al bonus proporcional tras extinción del contrato por modificación sustancial, incluso sin estar en alta a 31 de diciembre



Fecha: 13/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 13/03/2025](#)

HECHOS DEL CASO

- El trabajador **D. Mauricio** prestaba servicios como titulado de grado medio desde 2015, siendo subrogado sucesivamente por **Divarian Propiedad S.A.** (2018) y **Haya Real Estate SAU** (2019). En **julio de 2019**, ejerció su derecho de extinción del contrato conforme al **artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, al considerarse perjudicado por una **modificación sustancial de sus condiciones laborales**.
- Durante la subrogación, el **28 de mayo de 2019**, se pactó entre empresas y representantes de los trabajadores el **mantenimiento del bonus anual** (variable) conforme al modelo de Divarian, fijando requisitos como:
 - Devengo anual (1 de enero a 31 de diciembre).
 - Estar en alta en la empresa al **31 de diciembre**.
 - Estar en alta en el momento del cobro (primer trimestre del año siguiente).
- El trabajador, **que ya no estaba en alta a 31 de diciembre de 2019**, reclamó judicialmente el **cobro proporcional** del bonus correspondiente al tiempo trabajado ese año.
- El **Juzgado de lo Social núm. 7 de Madrid** desestimó la demanda, pero el **TSJ de Madrid (20 de enero de 2023)** estimó el recurso del trabajador, reconociéndole el derecho a **8.662,61 euros**.

Las empresas recurrieron en **casación para la unificación de doctrina**. El objeto era discutir si el derecho al bonus subsiste cuando el trabajador **no permanece de alta todo el periodo** y si la extinción ex art. 41.3 ET exime del cumplimiento del requisito de permanencia.

Fallo del Tribunal Supremo

- El Tribunal Supremo desestima los recursos interpuestos por Haya y Divarian, **confirma la sentencia del TSJ de Madrid y condena en costas (1.500 euros)** a ambas empresas.
- Aunque modifica los fundamentos de la sentencia recurrida, **mantiene su fallo: el trabajador tiene derecho al bonus proporcional, incluso si no estaba en alta a 31 de diciembre**, al haberse extinguido la relación por **modificación sustancial impuesta por la empresa**.

Fundamentos jurídicos del Tribunal Supremo

- **Retribución devengada:** Siguiendo doctrina previa (STS 2/12/2015 y STS 308/2022), no puede condicionarse el cobro de un salario ya devengado a que el trabajador esté de alta en el momento del pago. **Esa condición es ilegal y abusiva.**
- **Permanencia durante el periodo de devengo:** Aunque la **STS 934/2020** avaló el requisito de estar en alta al 31 de diciembre en caso de **dimisión voluntaria**, **el Tribunal aclara que no es aplicable cuando la extinción no es voluntaria**, como ocurre con el art. 41.3 ET.
- **Extinción por modificación sustancial (art. 41.3 ET):** Esta causa, aunque ejercida por el trabajador, se considera **ajena a su voluntad** ya que responde a una decisión empresarial perjudicial. Por tanto, no puede denegarse el derecho al bonus proporcional.
- **Doctrina del TJUE:** Se refuerza con jurisprudencia comunitaria que equipara las extinciones por modificación sustancial a los despidos a efectos de derechos laborales (STJUE C-429/16 y C-57/17).

CLÁUSULAS SOBRE PRESENCIALIDAD Y COMPENSACIÓN DE GASTOS

CLÁUSULAS TELETRABAJO. El Tribunal Supremo avala la nulidad parcial de cláusulas del acuerdo de teletrabajo del Grupo Endesa por vulnerar derechos laborales esenciales



Fecha: 04/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 04/03/2025](#)

HECHOS

- El **Sindicato Independiente de la Energía (SIE)** interpuso **demanda de conflicto colectivo** contra el **Grupo Endesa**, impugnando determinadas cláusulas del acuerdo individual de teletrabajo pactado entre la empresa y el sindicato **CC.OO.** (no suscrito por **UGT** ni el propio **SIE**). Las cláusulas impugnadas afectaban a aspectos clave del teletrabajo, como la **presencialidad exigida**, la **compensación de gastos** y las condiciones para la prevención de riesgos laborales.
- El acuerdo afectaba a **más del 92 % de la plantilla** de Endesa. La **Audiencia Nacional (SAN 144/2022)** estimó parcialmente la demanda y **anuló las cláusulas primera (en parte) y novena** del acuerdo individual.
- Tanto **la empresa** como el **SIE** recurrieron en **casación ordinaria** ante el Tribunal Supremo, planteando cuestiones relativas a la **validez contractual de las cláusulas anuladas** y la necesidad de un **preaviso mínimo en cambios de presencialidad**.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El **Tribunal Supremo desestima ambos recursos**, confirma la sentencia de la Audiencia Nacional y **declara la nulidad parcial** de las siguientes cláusulas del acuerdo individual de teletrabajo:
 - **Cláusula 1ª (parcial):** Se anula el párrafo que impedía sustituir, desplazar o acumular los días de teletrabajo en caso de exigencia presencial.
 - **Cláusula 9ª (íntegra):** Se anula la declaración de que el teletrabajo no genera gastos o que estos están automáticamente compensados por los ahorros.
- No se admite la petición del SIE de establecer un **preaviso obligatorio de varios días** ante cambios de presencialidad, por no concurrir identidad de razón con otros preavisos legales.

Fundamentos jurídicos del Tribunal Supremo

Sobre la cláusula 1ª: presencialidad impuesta

- El **artículo 8.1 de la Ley de Trabajo a Distancia (LTD)** exige que cualquier **modificación del porcentaje de presencialidad** se pacte bilateralmente.
- El Supremo considera que permitir a la empresa alterar unilateralmente ese porcentaje —sin posibilidad de recuperación de los días de teletrabajo— vulnera esta norma y el **artículo 1256 del Código Civil**.

Conclusión: Se declara nulo el párrafo que impide sustituir los días de teletrabajo, al permitir una alteración encubierta del régimen pactado.

Sobre la cláusula 9ª: gastos de teletrabajo

- Los **artículos 7.b) y 12 LTD** imponen a la empresa la **obligación de compensar los gastos** en los que incurra el teletrabajador.
- Una cláusula que niega la existencia de gastos o declara que están automáticamente compensados por “ahorros” **vulnera el derecho irrenunciable a la compensación** de dichos gastos.

Conclusión: Se confirma la nulidad de esta cláusula por limitar un derecho reconocido legalmente.

Sobre el preaviso solicitado por el SIE

- El sindicato solicitó aplicar por analogía preavisos como:
 - **5 días** (art. 34.2 ET, distribución irregular de jornada),
 - **3 días** (art. 12.5.d ET, horas complementarias),
 - **48 horas** (Convenio Endesa).
- El Supremo rechaza esa analogía por no haber **identidad de razón** y por tratarse de un **servicio de interés general** (suministro eléctrico), lo que **justifica una mayor flexibilidad** en situaciones imprevistas.

PERIODOS ERTE POR COVID

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. Los periodos de ERTE por COVID-19 no computan como cotizados para acceder a nuevas prestaciones por desempleo



Fecha: 25/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 25/03/2025](#)

HECHOS

- El caso tiene origen en la demanda de Dña. Reyes, trabajadora con contrato indefinido a tiempo parcial desde el 4 de enero de 2011, **afectada por un ERTE derivado del COVID-19 en varios periodos** (2020 a 2022), sumando un total de 540 días de suspensión.
- Tras la **extinción de su contrato por causas objetivas** el 21 de diciembre de 2022, el SEPE le reconoció una prestación por desempleo de **540 días**, basando el cálculo en días efectivamente trabajados.
- La **trabajadora reclamó el reconocimiento del máximo de 720 días**, argumentando que los periodos

de ERTE deberían computarse como cotizados. Tanto el Juzgado de lo Social nº 6 de Bilbao como el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco **le dieron la razón.** El SEPE interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando que existía jurisprudencia contradictoria (STSJ de Extremadura de 16/11/2022).

Objeto del recurso de casación:

- determinar si los periodos de suspensión del contrato por ERTE COVID deben computarse como cotizados para calcular el derecho a una nueva prestación por desempleo.

FALLO DEL TRIBUNAL

El Tribunal Supremo **estima el recurso de casación para la unificación de doctrina**, casa y anula la sentencia del TSJ del País Vasco, y **revoca la del Juzgado de lo Social**, desestimando la demanda de la trabajadora.

Sí fija doctrina: establece que **los periodos de percepción de prestaciones por desempleo derivados de ERTE COVID no se consideran cotizados** a efectos de generar una nueva prestación.

ARGUMENTOS JURÍDICOS DEL TRIBUNAL

- La Sala reitera la doctrina consolidada desde la STS 980/2023 y otras posteriores, según la cual, pese a que los periodos de ERTE COVID se consideran “efectivamente cotizados” en ciertos aspectos, **no generan nuevos derechos de prestación por desempleo**.
- La norma especial COVID (RDL 8/2020 y RDL 30/2020) **no introduce excepción alguna** al principio general de que solo el trabajo efectivo genera derecho a nuevas prestaciones, salvo previsión expresa en la ley.
- La expresión “mantener la consideración como efectivamente cotizado” **no implica** que dichos periodos computen para generar nuevas prestaciones, sino que pretende **evitar perjuicios al trabajador por la exoneración de cotizaciones empresariales**.
- Se invoca el principio de seguridad jurídica y unidad de doctrina para estimar el recurso, siguiendo además el criterio del Ministerio Fiscal.

Nota Seguridad Social

RENTA 2024.

INGRESO MÍNIMO VITAL. Preguntas y respuestas para perceptores de IMV



Fecha: 07/04/2025

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Preguntas y respuestas](#)

Desde el pasado miércoles 2 de abril está abierta la [campaña de la Renta 2024](#). Si eres perceptor del [Ingreso Mínimo Vital](#) (IMV), independientemente de tus ingresos o tu patrimonio, tendrás que realizar tu declaración de IRPF 2024 de manera obligatoria, ya que es uno de los requisitos que hay que cumplir para mantener la ayuda.

En los siguientes párrafos te resolvemos todas las dudas que te puedan surgir en cuanto a la presentación de la Declaración de la Renta si tú o tu unidad familiar recibís el IMV.

¿Tengo que hacer la declaración si recibí en 2024 el IMV?

Sí, todos los beneficiarios del IMV que formen parte de la Unidad de Convivencia que lo percibe, **y no solo el titular, tienen la obligación de realizar la declaración de la renta del año en que percibieron la prestación.**

Todos deben presentar declaración por IRPF con independencia de la cuantía de sus ingresos, su condición laboral y de su edad.

.....

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. ([BOE 09/04/2025](#))

ESTATAL. PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado. ([BOE 11/04/2025](#))

ESTATAL. PRODUCTOS QUÍMICOS. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2024 y el incremento salarial para 2025 del Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. ([BOE 11/04/2025](#))

ESTATAL. REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar. ([BOE 11/04/2025](#))

ESTATAL. TABLAS SALARIALES. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para 2024 e iniciales para 2025 de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España. ([BOE 11/04/2025](#))

ESTATAL. ASESORÍAS FISCALES Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas y la revisión de los conceptos económicos relativos a las dietas y locomoción y al teletrabajo para el año 2024 del VII Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. ([BOE 11/04/2025](#))

CATALUNYA. CENTROS DE FORMACIÓN. Resolució EMT/1213/2025, de 24 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per als anys 2024 i 2025 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 79002795012009). ([DOGC 10/04/2025](#))

CÓRDOBA. CONSTRUCCIÓN. Corrección error en el anuncio 897, del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas mediante el que se aprueba el Calendario Laboral para 2025, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, número 63, de 1 abril de 2025. ([BOC 09/04/2025](#))

SEVILLA. MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA Y MATERIAL OFICINA. Tablas salariales del Convenio Colectivo del sector de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina para el año 2025. ([BOS 09/04/2025](#))

SEVILLA. TRANSPORTE DE MERCANCÍAS Convenio Colectivo del sector de servicio público de transporte de mercancías por carretera, con vigencia del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027. ([BOS 09/04/2025](#))

SEVILLA. PASTELERÍA. Tablas salariales del Convenio Colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno para 2025. ([BOS 07/04/2025](#))