

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 16 de abril de 2025

PENSIONES



[Real Decreto 316/2025](#), de 15 de abril, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025.

[\[pág. 3\]](#)

Lunes 21 de abril de 2025



TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA ALTAS Y BAJAS

[Resolución de 9 de abril de 2025](#), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establece la tramitación electrónica automatizada de las resoluciones de determinados procedimientos de altas y bajas de trabajadores en la Seguridad Social.

[\[pág. 4\]](#)

Sentencia del TC



CARTA DE CESE

DEMANDA DE DESPIDO. El TC establece que no puede inadmitirse una demanda de despido si en la misma no va acompañada de la carta de cese, si en la misma se ha hecho mención suficiente a su contenido

[\[pág. 6\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



MSCT.

El TSXG rechaza que una multinacional textil modificase de forma sustancial las condiciones de trabajo al cambiar la cena de Navidad por un desayuno en la tienda

[\[pág. 8\]](#)

READMISIÓN.

DISCRIMINACIÓN POR INCAPACIDAD. El TSXG obliga a una empresa a readmitir a una trabajadora por discriminarla por discapacidad

[\[pág. 9\]](#)

BAJA MÉDICA.

El TSJ desestima la reclamación de una doctora del abono de las guardias durante su baja médica

[\[pág. 10\]](#)



IT.

El TSJ de la Rioja rechaza conceder la incapacidad permanente a un gerente de tienda con una patología cardíaca porque su puesto no tiene exigencia física

[\[pág. 11\]](#)



DESPIDO IMPROCEDENTE.

Un juzgado de Albacete obliga a readmitir a un conductor de autobuses que fue despedido durante su baja médica

[\[pág. 12\]](#)

Nota Seguridad Social



NOTICIAS.

Se publica el Boletín de Noticias RED 6/2025

[\[pág. 13\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 14\]](#)

Boletines oficiales

Estatal

Miércoles 16 de abril de 2025



PENSIONES

Núm. 92

[Real Decreto 316/2025](#), de 15 de abril, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025.

Objeto:

Este Real Decreto desarrolla reglamentariamente el Real Decreto-ley 1/2025 y establece:

- El **límite de la cuantía inicial** de las pensiones públicas para 2025.
- Los **criterios de revalorización** de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, del Régimen de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas.

Novedades principales introducidas:

1. Límite de pensiones públicas (Art. 3):

- **Máximo anual:** 45.746,40 € (equivalente a 3.267,60 € mensuales).
- Excepciones: No se aplica este límite a pensiones por actos terroristas ni a determinadas pensiones excepcionales.

2. Revalorización general (Art. 6):

- Se establece una **subida del 2,8 %** para:
 - Pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.
 - Pensiones del Régimen de Clases Pasivas.
 - Pensiones no concurrentes del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

3. Complementos por mínimos (Arts. 8-10):

- Se mantienen y regulan en función de ingresos.
- Se requiere residencia en España para su percepción.
- Límite de ingresos anuales para tener derecho: **9.193 €**.
- El **complemento con cónyuge a cargo** exige que este no perciba otra pensión pública y que los ingresos conjuntos sean inferiores a **10.723 € anuales**.

4. Pensiones no contributivas (Art. 21):

- Cuantía anual para 2025: **7.905,80 €**.
- Complemento por alquiler de vivienda: **525 € anuales** si se cumplen ciertos requisitos de arrendamiento y ausencia de vivienda en propiedad.

5. Prestaciones familiares (Art. 24):

- Se actualizan las cuantías y los límites de renta para acceder a ellas:
 - Asignación por hijo a cargo con discapacidad ≥ 33 %: **1.000 € anuales**.
 - Con discapacidad ≥ 65 %: **5.805,60 € anuales**.
 - Con discapacidad ≥ 75 % y necesidad de asistencia: **8.707,20 € anuales**.

6. Otras ayudas revalorizadas:

- VIH: Cuantía base para aplicar los incrementos: **769,30 € mensuales**.
- Subsidio de movilidad y transporte: **1.002 € anuales**.

Entrada en vigor:

- El Real Decreto entra en vigor el mismo día de su **publicación en el BOE**, es decir, el **16 de abril de 2025**, con **efectos económicos retroactivos desde el 1 de enero de 2025**.

Estatal

Lunes 21 de abril de 2025



Núm. 96

TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA ALTAS Y BAJAS

[Resolución de 9 de abril de 2025](#), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establece la tramitación electrónica automatizada de las resoluciones de determinados procedimientos de altas y bajas de trabajadores en la Seguridad Social.

Regula la **tramitación electrónica automatizada** de las resoluciones en los procedimientos de **altas y bajas de trabajadores** en la Seguridad Social. Se enmarca en lo establecido por la Ley 40/2015 y el Real Decreto Legislativo 8/2015, y entrará en vigor el **1 de junio de 2025**.

Novedades principales de esta regulación:

1. Automatización de resoluciones administrativas:

- Se automatiza la **emisión y notificación de resoluciones** sobre altas y bajas de trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General y en el Régimen Especial para la Minería del Carbón.
- **Se excluyen** expresamente los trabajadores del **Sistema Especial de Empleados de Hogar** y los del **sector agrario en períodos de inactividad**.

2. Canales de tramitación admitidos:

- Sistema RED (remisión electrónica de datos), cuando la resolución sea **estimatoria**.
- Iniciativas de la **Inspección de Trabajo**, cuando conlleven actas de liquidación.

3. Uso de firma electrónica institucional:

- Se utilizará el **sello electrónico** de la Tesorería General de la Seguridad Social como sistema de firma.

4. Determinación del órgano responsable:

- Las resoluciones automatizadas se considerarán dictadas por los directores provinciales correspondientes según el código de cuenta de cotización.
- Se prevé la **posibilidad de recurso de alzada** ante dichas direcciones provinciales.

5. Definición técnica y control del sistema:

- **Subdirección General de Afiliación, Cotización y Recaudación:** define las especificaciones.
- **Gerencia de Informática de la Seguridad Social:** diseño, programación, mantenimiento y auditoría del sistema y su código fuente.

Sentencia del TC

CARTA DE CESE

DEMANDA DE DESPIDO. El TC establece que no puede inadmitirse una demanda de despido si en la misma no va acompañada de la carta de cese, si en la misma se ha hecho mención suficiente a su contenido



Fecha: 13/03/2025

Fuente: web del BOE de 11/04/2024

Enlace: [Sentencia del TC de 10/03/2025](#)

HECHOS DEL CASO

- Don Gustavo García-Cesto Romero interpuso una demanda por despido improcedente contra el Colegio Mayor Universitario Isabel de España ante el Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid. En la demanda, **el trabajador no adjuntó la carta de despido**, ya que alegó no poseerla debido a que fue retenida por la empresa. A pesar de aportar otros documentos y explicar la situación, el juzgado archivó el procedimiento por considerar no subsanados los defectos procesales, amparándose en el artículo 104.b) de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LJS).
- El trabajador interpuso recurso de reposición, también desestimado. Ante ello, recurrió en amparo ante el Tribunal Constitucional por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), concretamente en su vertiente de acceso a la jurisdicción.

FALLO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- La **Sentencia 55/2025, de 10 de marzo**, del Tribunal Constitucional **estima el recurso de amparo** interpuesto por el trabajador y declara que se ha vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión.
- Declara la **nulidad del auto 20/2023** y del auto **139/2023** del Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid.
- Ordena la **retroacción de actuaciones** al momento inmediatamente anterior al dictado del primer auto para que se dicte una resolución conforme al derecho fundamental vulnerado.

Fundamentos jurídicos

- Doctrina del derecho de acceso a la jurisdicción:**
 - El TC recuerda que el derecho a la tutela judicial efectiva incluye el acceso a la jurisdicción, el cual debe interpretarse conforme al **principio pro actione**, evitando decisiones que sean **excesivamente formalistas** o desproporcionadas.
- Interpretación del artículo 104.b) LJS:**
 - El precepto exige que se indique la fecha y causa del despido, **“acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido”**. La norma **no impone** como requisito esencial la presentación material de la carta de despido.
- Actuación diligente del demandante:**

- El recurrente justificó **de forma reiterada** que no poseía la carta de despido y solicitó que la empresa la aportase, **haciendo mención suficiente a su contenido** en la demanda. Esta conducta se considera conforme con la diligencia exigida para el acceso al proceso.

4. **Jurisprudencia constitucional aplicable:**

- El TC invoca una doctrina constante (SSTC 19/1981, 130/1998, 83/2016, 172/2023), según la cual los **requisitos formales no son fines en sí mismos**, y deben interpretarse atendiendo a su función, sin obstaculizar de forma irrazonable el derecho de acceso a la justicia.

Sentencia del TC sobre la admisibilidad de la demanda de despido		
Característica	Sentencia inicial del tribunal	Sentencia del Tribunal Constitucional
Requisito de incluir la carta de despido	Demanda de despido inadmisiblesi no se adjunta la carta, incluso con contenido mencionado	Demanda de despido admisible si se menciona suficientemente el contenido, carta no obligatoria
Justificación por no proporcionar la carta	No se considera razón suficiente para proceder con la demanda	Aceptada como razón válida si se explica diligentemente y se menciona el contenido
Interpretación del Artículo 104.b) LJS	Obligatorio presentar físicamente la carta de despido	Suficiente mencionar el contenido del despido, carta no esencial
Principio Pro Actione	No aplicado, priorizando requisitos formales	Aplicado, evitando formalismos excesivos

Actualidad del Poder Judicial

MSCT.

El TSXG rechaza que una multinacional textil modificase de forma sustancial las condiciones de trabajo al cambiar la cena de Navidad por un desayuno en la tienda

La Sala de lo Social asegura que “únicamente se ha transformado el evento” y destaca que la decisión “en modo alguno altera o transforma aspectos fundamentales de la relación laboral”



PODER JUDICIAL ESPAÑA

Fecha: 08/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Galicia de 08/04/2025](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) **ha rechazado que una multinacional del sector textil modificase de forma sustancial las condiciones de trabajo al sustituir la tradicional cena de Navidad de la empresa por un desayuno en su tienda de Lugo.** El TSXG explica que, **aunque concurre una modificación, entiende que no es sustancial** porque “es muy discutible que integre el acervo contractual de tal forma que su teórica supresión pudiese alterar un aspecto fundamental de la relación laboral”, pues señala que se trata de “algo meramente secundario e insignificante (se

cuantifica en 30 o 40 euros al año)”. Y, por otra parte, la Sala destaca que, “en puridad, esa condición no se ha suprimido, sino simplemente alterado, dado que el único cambio real es trasladar ese evento de la noche a la mañana y celebrarlo en el propio centro de trabajo, pero nada más”.

Los magistrados del alto tribunal gallego argumentan que “únicamente se ha transformado el evento”, pues destacan que “conserva sus rasgos fundamentales identificables: reunión de los empleados, tiempo en el que se realiza (Navidades), valor que se puede atribuir...”. A ello, añaden que, “en sí misma, esa actividad tiene los mismos rasgos anteriores, si bien en un ambiente quizás más encorsetado (en el centro y horario de trabajo)”, por lo que no consideran que se deba calificar como una modificación sustancial.

“No podemos aseverar que estemos ante una cualidad esencial, sino, antes al contrario, ante una meramente accesoria a la relación laboral y que, por ende, no resulta incardinable en el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, aparte de que la variación en sí misma no es sustancial”, incide el TSXG, al tiempo que recalca que “la decisión que modifica aquella forma de disfrutar la cena de Navidad en modo alguno altera o transforma aspectos fundamentales de la relación laboral, sino uno muy secundario”.

Por todo ello, la Sala de lo Social ha estimado el recurso presentado por la empresa y ha revocado la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Lugo. Por tanto, ha desestimado la demanda presentada por una empleada de la multinacional, a la que ha absuelto de todos los pedimentos. El fallo no es firme, pues cabe presentar recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

READMISIÓN.

DISCRIMINACIÓN POR INCAPACIDAD. El TSXG obliga a una empresa a readmitir a una trabajadora por discriminarla por discapacidad



Fecha: 15/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) ha declarado nula la extinción contractual decretada por una empresa respecto a una trabajadora por considerar que incurrió en discriminación por discapacidad, con las consecuencias inherentes de readmisión y abono de los salarios dejados de percibir. Además, ha condenado a la compañía a pagarle una indemnización por daños morales de 7.501 euros. De esta forma, el TSXG ha estimado el recurso de suplicación interpuesto por la afectada contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Vigo.

La recurrente defendió que existió discriminación por discapacidad al no **habérsele renovado el contrato temporal de trabajo hasta el máximo legalmente previsto por ser considerada no apta**. Los magistrados explican en la resolución que prestaba servicios para una empresa “[calificada como centro especial de empleo y cuya mayor parte de la plantilla son personas discapacitadas, haciéndolo mediante contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad](#)”. En concreto, prestaba servicios para una compañía que subcontrató a su empresa, disponiendo en el Pliego de Condiciones Particulares que el personal debía reunir unos requisitos psicofísicos para poder ser contratado y seguir prestando servicios.

“La circunstancia de que estemos ante un contrato temporal en el cual las eventuales prórrogas hasta la duración máxima legalmente permitida sean decisiones sujetas a la voluntad de la empresa no justifica que, a través de esas decisiones formalmente libres, se canalice materialmente una discriminación o vulneración de un derecho fundamental o libertad pública de la persona trabajadora”, indica el TSXG, al tiempo que recalca que “una decisión empresarial legalmente acausal (es decir, ejercitable sin necesidad de alegar el empresario causa alguna) no excluye la discriminación o lesión de derechos fundamentales”. Los magistrados del alto tribunal aseguran en la resolución que aprecian los siguientes “indicios o principios de prueba” a favor de la existencia de discriminación por discapacidad: “[el previo cumplimiento de las obligaciones laborales por la trabajadora demandante sin que conste hubiera quejas derivadas de la ejecución del trabajo; la simultaneidad existente entre la ausencia de prórroga con la realización de la revisión médica por el servicio de prevención ajeno; la existencia de dos informes médicos contradictorios \(uno previo que dio como resultado "apta"; y otro, corregido, que dio como resultado "no apta"\); la inusual urgencia en la comunicación de extinción del contrato de trabajo de un día para otro; la existencia de otras cinco extinciones simultáneas con la de la trabajadora demandante, supuestamente por la misma ausencia de superación de las pruebas de aptitud; y el que dos de ellas fueran cesadas antes de conocerse la calificación de no apta](#)”.

Todo ello, según destaca la Sala de lo Social, “[redunda en la convicción de que los exámenes médicos no eran más que una mera cobertura dando halo de objetividad sobre la decisión de no renovación](#)”. El TSXG concluye en la sentencia que la empleadora “[ni consigue desvirtuar los indicios constitutivos de una sospecha razonable de discriminación por discapacidad ni consigue construir una causa justificativa de su decisión](#)”, pues incide en que “[no lo es la acausalidad de la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo](#)”. La sentencia no es firme, pues contra ella cabe presentar recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

BAJA MÉDICA.

El TSJ desestima la reclamación de una doctora del abono de las guardias durante su baja médica

La Sala de lo Social considera que el SMS aplicó la normativa vigente “sin el más mínimo sesgo discriminatorio”. La sentencia recuerda que la norma limita el abono de este complemento únicamente a determinadas situaciones como embarazo, lactancia o cuidado del menor.



Fecha: 08/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia del TSJ de Murcia de 08/04/2025](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia ha dictado sentencia desestimando el recurso interpuesto por una facultativa del Servicio Murciano de Salud (SMS), **quien reclamaba el abono del complemento correspondiente al promedio de guardias médicas durante un periodo de incapacidad temporal por enfermedad común**, así como la indemnización de 6.251 euros de daños morales por vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación.

En 2022, la profesional interpuso una reclamación en la que solicitó el abono del importe que habría percibido por las guardias en caso de no haber permanecido de baja. En concreto, el pago de las guardias de 8 meses que permaneció de baja médica y no fueron abonadas. El SMS denegó su solicitud y la médica interpuso recurso argumentando una supuesta vulneración del derecho a la igualdad y a no ser discriminada por razón de enfermedad.

El Tribunal ha confirmado la legalidad de la actuación del SMS, señalando que la normativa vigente para ese periodo —el Decreto Legislativo 1/2021 de que aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia— limita expresamente el abono de complementos por guardias médicas únicamente a determinadas situaciones específicas como embarazo, lactancia o cuidado del menor. A diferencia de la regulación anterior, aclara la sentencia, que hablaba de “**cualquiera que sea la situación determinante**” de la incapacidad temporal.

En su fallo, el TSJ de Murcia ha rechazado la existencia de vulneración de derechos fundamentales, indicando que la diferencia de trato está justificada amparada por una norma jurídica que el SMS se ha limitado a aplicar, sin que se haya acreditado un trato desigual respecto a otros profesionales en similares condiciones.

Declaración de inconstitucionalidad

Además, apuntan los magistrados en la resolución, en el presente caso, “**la posible discriminación que genere en la recurrente el Decreto Legislativo 1/2021 tendría que ser atacada, tal como sostuvo el Ministerio Fiscal en el acto del Juicio, a través de la oportuna petición de declaración de inconstitucionalidad**”.

Aunque al respecto, la sentencia recuerda la normativa nacional y europea de protección de la maternidad, que establecen un trato diferenciado de las situaciones de incapacidad temporal ordinarias por enfermedad común o por accidente de trabajo, para las situaciones de riesgo para el embarazo, la lactancia natural y nacimiento y cuidado de menor. “**Pero ello no es más que una medida o acción positiva en favor de colectivos necesitados de una mayor protección**”, subraya la resolución.

Por último, añade la Sala, aludiendo a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que “en situaciones de incapacidad temporal, el personal estatutario de la Seguridad Social no tiene derecho a percibir el

complemento de atención continuada, ya que, como en las guardias médicas, su finalidad es la retribución de un incremento de la jornada para la permanente atención al usuario del servicio sanitario, lo que no puede alcanzarse cuando no se presta servicio por la situación de baja médica”.

En consecuencia, el Tribunal desestima el recurso de suplicación, confirmando la resolución previa del Juzgado de lo Social 2 de Murcia que ya había absuelto al Servicio Murciano de Salud.

Contra esta resolución cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

IT.

El TSJ de la Rioja rechaza conceder la incapacidad permanente a un gerente de tienda con una patología cardiaca porque su puesto no tiene exigencia física

La Sala comparte la valoración de la sentencia de instancia al relacionar dolencias y limitaciones del empleado con su actividad en la empresa



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 23/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de La Rioja de 28/11/2024](#)

El Tribunal Superior de Justicia de La Rioja ha desestimado declarar la incapacidad permanente a un gerente de Cortefiel con una cardiopatía crónica y confirma la decisión de un juzgado Social de Logroño que la **rechazó por no presentar reducciones anatómicas o funcionales que afecten a su capacidad para trabajar**.

El demandante, de 58 años y con una antigüedad en la empresa desde 2003, desempeña el puesto de jefe de tienda. En febrero de 2020 sufrió un infarto de miocardio que le tuvo de baja hasta el mes de agosto. A principios de diciembre fue despedido pero la empresa reconoció la improcedencia del cese y durante ese mes fue readmitido. En febrero de 2021 inició una nueva baja laboral y al mismo tiempo la tramitación de la incapacidad, pero fue denegada por el INSS. Fue dado de alta médica en febrero de 2022. En octubre presentó una nueva solicitud de incapacidad permanente que volvió a ser rechazada, decisión que posteriormente fue ratificada por el juzgado.

Las conclusiones del informe pericial aportado por el demandante revelan que “*las lesiones son crónicas, irreversibles, susceptibles de tratamiento de mantenimiento y preventivo de nuevos eventos cardiológicos agudos, y susceptibles de agravación clínica y anatómica con la exposición actividades de corte físico moderado e importante, y con actividades que generen estrés o ansiedad*”.

“A la vista de la doctrina expuesta el recurso no puede tener favorable acogida porque la revisión propuesta se basa en pruebas documentales practicadas en general, sin la exigible concreción, lo que no es admisible en suplicación”, expone el tribunal. Según los magistrados, este informe “se funda en la prueba pericial de parte, que ya ha sido valorada en instancia, detallando la sentencia todos y cada uno de los informes analizados, con suficiente motivación, al tiempo que expresa aquellos medios de prueba a los que atribuye mayor eficacia probatoria, destacando en particular el informe del médico especialista en cardiología que aportó la Mutua demandada”.

“Además, debe destacarse que se comparte la valoración que realiza la sentencia recurrida al relacionar las dolencias y limitaciones que afectan al demandante con las exigencias propias de su profesión de encargado de tienda, concluyendo de forma acertada que no es tributaria de la prestación de la incapacidad permanente absoluta ni de la total porque no están presentes en su profesión requerimientos físicos de alta o moderada intensidad, que son los únicos que tiene contraindicados por la patología cardiaca”, concluye la Sala.

DESPIDO IMPROCEDENTE.

Un juzgado de Albacete obliga a readmitir a un conductor de autobuses que fue despedido durante su baja médica

La juzgadora considera el despido discriminatorio y fija una indemnización de 7.507 euros



Fecha: 22/04/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Sentencia del Juzgado de los Social de Albacete de 04/03/2025](#)

Un juzgado Social de Albacete ha declarado nulo el cese laboral de un conductor de autobuses que fue despedido estando de baja médica. Asimismo, condena a la empresa a readmitirle y abonarle 3.637 euros por los conceptos salariales que dejó de percibir más otros 7.507 euros de indemnización por vulneración de su derecho a la integridad física.



La sentencia relata que el demandante, conductor dedicado al transporte terrestre urbano y suburbano de pasajeros para una empresa de Albacete, tenía una antigüedad del 12 de abril de 2024. El 5 de julio de este año fue dado de baja por enfermedad y despedido al día siguiente.

La magistrada recuerda que la Ley 15/2022, en su artículo 2.1 apartado 3 se precisa que **“la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública (...) corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”**. Si el empresario no es capaz de justificar la decisión del despido de forma objetiva y razonable, si el despido se ha producido estando el trabajador en situación de IT, **“cabe presumir que el mismo es discriminatorio en los términos que recoge la Ley”**, razona.

La sentencia no es firme, pudiendo ser recurrida ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

Nota Seguridad Social

NOTICIAS.

Se publica el Boletín de Noticias RED 6/2025



Fecha: 14/04/2025
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Boletín 6/2025](#)

Se encuentra disponible, en el área de Noticias RED, el [Boletín de Noticias RED 06/2025](#), de 14 de abril de 2025, que contiene los siguientes puntos:

- RDL11/2024, sobre mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.
- DA 43ª LGSS. Contratos formativos en alternancia.
- Actualización del servicio de anulación de liquidaciones.
- Tipo de inactividad Z – modificación causa baja suspensiva por causa baja extintiva.
- LEY 5/2024, de 8 de noviembre. Bomberos forestales. Coeficiente reductor de la edad de jubilación.
- Corrección errores Orden PJC 178/2025 de 25 de febrero 2025.
- Bonificaciones entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro. Implantación.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. ESCUELAS ITALIANAS. Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de las escuelas italianas en España. ([BOE 16/04/2025](#))

ESTATAL. NOTARÍAS. Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado. ([BOE 16/04/2025](#))

ESTATAL. EMPRESAS DE CONSULTORÍAS. Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. ([BOE 16/04/2025](#))

ESTATAL. FÚTBOL. Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol. ([BOE 25/04/2025](#))

ESTATAL. GRANJAS AVÍCOLAS. Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para 2024 del Convenio colectivo estatal de granjas avícolas y otros animales. ([BOE 25/04/2025](#))

ALMERÍA. FRUTAS, HORTALIZAS Y FRUTAS. Tablas salariales del año 2025 del sector del manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de almería código de convenio 04000485011984. ([BOPA 22/04/2025](#))

JAÉN. TABLAS SALARIALES. Adaptación y aprobación de las Tablas Salariales vigentes del convenio de Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén al Salario Mínimo Interprofesional para el año 2025. ([BOPJ 16/04/2025](#))

SEVILLA. HOSTELERÍA. Tablas salariales del Convenio Colectivo del sector hostelería para el año 2024. ([BOPS 15/04/2025](#))