

Índice

Boletines Oficiales

Catalunya

Núm. 9414 - 16.5.2025



BO LLOGUER JOVE

[Resolució TER/1729/2025](#), de 12 de maig, per la qual s'obre la convocatòria per a la concessió de les subvencions del Bo Lloguer Jove

[\[pág. 3\]](#)

Sentencias



MAYORES DE 50 AÑOS

DESPIDOS COLECTIVOS. La obligación de pago de la aportación económica por despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas o grupos de empresa con beneficios queda sujeta al plazo general de prescripción de cuatro años

[\[pág. 4\]](#)

ACUERDO INDIVIDUAL

TELETRABAJO. El Supremo tumba cláusulas abusivas en el teletrabajo del Grupo Endesa

El Tribunal reafirma que no se pueden imponer presencialidades no compensadas ni negar gastos al trabajador en régimen de trabajo a distancia

[\[pág. 6\]](#)

ADAPTACIÓN JORNADA EX ART. 34.8 ET

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR. El TSJ de Canarias ratifica la adaptación horaria para una trabajadora por conciliación familiar y condena a la empresa a indemnizar por daños morales

[\[pág. 8\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



El TSJ de Murcia reconoce a un maquinista de RENFE el traslado geográfico por conciliación familiar

[\[pág. 10\]](#)

El TSJ de La Rioja anula el traslado a Madrid por causas organizativas de un técnico de impresoras que sufre una limitación funcional tras un accidente laboral

[\[pág. 11\]](#)

Sentencia del TSJUE



COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictaminado que el complemento de pensiones por reducción de la brecha de género en España sigue siendo discriminatorio por razón de sexo, a pesar de la reforma legislativa de 2021

[\[pág. 12\]](#)

Actualidad de la Seguridad Social

Seguridad**Social**

La Secretería de Estado de la Seguridad Social publica el Boletín 7/2025 de 12 de mayo

[\[pág. 14\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 15\]](#)

Boletines oficiales

Catalunya

Núm. 9414 - 16.5.2025



BO LLOGUER JOVE

[Resolució TER/1729/2025](#), de 12 de maig, per la qual s'obre la convocatòria per a la concessió de les subvencions del Bo Lloguer Jove (ref. BDNS 831900)¹

—4 Termini per presentar les sol·licituds

4.1 El termini de presentació de sol·licituds s'inicia el 19 de maig de 2025 a les 09:00:00 hores i finalitza el 23 de maig de 2025 a les 14:00:00 hores, ambdós inclosos.

4.2 Les sol·licituds es resoldran seguint l'ordre d'entrada al registre corresponent, amb la documentació completa i correcta, fins a l'exhauriment de la dotació pressupostària.

No obstant això, en el cas que la dotació pressupostària no s'exhaureixi amb les sol·licituds presentades dins d'aquest termini, es podrà efectuar una nova convocatòria.

—6 Període impositiu, ingressos computables i indicador de renda de suficiència de Catalunya (IRSC)

6.1 D'acord amb els apartats 3, 4 i 5 de la base reguladora 5, el període impositiu que s'ha d'acreditar és el de l'exercici 2023, 2024 o 2025.

Els ingressos computables per obtenir la subvenció, en relació amb la declaració de l'impost de la renda de les persones físiques (IRPF) de l'exercici que correspongui estan constituïts per l'import resultant de la suma dels ingressos de la base imposable general (casella 435) i de la base imposable de l'estalvi (casella 460), menys el saldo net de la casella 420.

6.2 L'indicador de renda de suficiència de Catalunya (IRSC) per a l'exercici 2023 és de 8.605,15 euros anuals; per a l'exercici 2024 és de 9.069,83 euros anuals; i per a l'exercici 2025 és de 9.341,92 euros anuals.

—7 Imports màxims de lloguer mensual

D'acord amb el que disposa la base reguladora 4.1.e), l'import màxim de lloguer o renda mensual per a l'habitatge o l'import màxim del preu de cessió d'ús no pot ser superior als imports següents:

a) Quant es tracti d'habitatge:

Àmbit Metropolità de Barcelona (Baix Llobregat, Barcelonès, Garraf, Maresme, Vallès Occidental i Vallès Oriental): 900 euros.

Resta de la demarcació de Barcelona: 650 euros.

Demarcació de Girona: 750 euros.

Demarcació de Lleida: 600 euros.

Demarcació de Tarragona: 700 euros.

Les Terres de l'Ebre: 600 euros.

b) Quant es tracti d'habitatge:

Àmbit Metropolità de Barcelona (Baix Llobregat, Barcelonès, Garraf, Maresme, Vallès Occidental i Vallès Oriental): 450 euros.

Resta de la demarcació de Barcelona: 350 euros.

Demarcació de Girona: 400 euros.

Demarcació de Tarragona: 350 euros.

Demarcació de Lleida: 300 euros.

Les Terres de l'Ebre: 300 euros.

[¹] [Resolució TER/1373/2025, d'11 d'abril](#), per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de les subvencions del Bo Lloguer Jove

—3 **Persones destinatàries** Aquestes subvencions es destinen a les persones físiques que en el moment de presentar la sol·licitud tinguin fins a 35 anys, l'edat de 35 anys inclosa, i que, a més de complir els requisits que estableix la base reguladora 4, hagin subscrit, o estiguin en condicions de subscriure, en qualitat de persona arrendatària o en qualitat de persona cessionària, un contracte d'arrendament o de cessió d'ús d'habitatge o habitació que constitueixi el seu domicili habitual i permanent en el territori de Catalunya.



Sentencia

MAYORES DE 50 AÑOS

DESPIDOS COLECTIVOS. La obligación de pago de la aportación económica por despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas o grupos de empresa con beneficios queda sujeta al plazo general de prescripción de cuatro años



Fecha: 03/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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

El Tribunal Supremo confirma que la Administración no puede reclamar fuera de plazo las aportaciones por despidos de mayores de 50 años

HECHOS

- La empresa **Claro Sol Logistics, S.A** interpuso una demanda contra la **SEPE** y el **Ministerio de Trabajo y Economía Social**. El origen del litigio se encuentra en la **propuesta de liquidación de 239.146,69 € correspondiente al año 2014**, girada por la Administración en virtud del [Real Decreto 1484/2012](#), que **impone aportaciones económicas a las empresas con beneficios que realizan despidos colectivos afectando a trabajadores de 50 o más años**.
- El **24/10/2012**, la empresa inició un procedimiento de **despido colectivo** por causas objetivas, afectando a **147 personas** de una plantilla de 579. Los contratos fueron **extinguidos el 22/01/2012**, y el expediente de despido colectivo fue registrado ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En el acta de acuerdo del **22/11/2012** se incluyeron los nombres y fechas de nacimiento de los trabajadores afectados, **algunos de los cuales superaban los 50 años**.
- El **25/03/2014**, la Dirección General de Relaciones Laborales certificó que, conforme a la Disposición Adicional 16ª de la Ley 27/2011 y el Real Decreto 1484/2012, concurrían los requisitos para exigir a la empresa una **aportación económica al Tesoro Público**, por haber realizado despidos colectivos afectando a trabajadores de 50 o más años, habiendo tenido beneficios económicos en los dos ejercicios anteriores (2010 y 2011).
- El **04/09/2019**, se emitió la **propuesta de liquidación de la anualidad 2014** por importe de **239.146,69 €**, notificada el **27/11/2019**. La empresa formuló alegaciones y abonó el importe el **10/12/2019**. La resolución fue confirmada en alzada mediante resolución de **12/07/2022**.
- La empresa argumentó **la prescripción** del derecho de la Administración a exigir dicha aportación, al haber transcurrido más de **cuatro años** desde que ésta pudo ejercitar su derecho, sin interrupción válida del plazo.
- El **Tribunal Superior de Justicia de Madrid**, en sentencia de 19 de diciembre de 2022, estimó la demanda y anuló la resolución administrativa, reconociendo la prescripción y ordenando la devolución del importe ingresado, junto con intereses.
- La **Administración interpuso recurso de casación**, defendiendo que el cómputo del plazo prescriptivo debía iniciarse desde que el SEPE recibió un certificado de la Autoridad Laboral (8 de septiembre de 2017), fecha no acreditada en los hechos probados.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo (Sala de lo Social) desestima el recurso de casación interpuesto por el abogado del Estado en nombre del SEPE y del Ministerio de Trabajo, y confirma la sentencia del TSJ de Madrid, **que declaró prescrita la acción de la Administración.**

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Prescripción del derecho de la Administración (SEPE):

Se confirma que el plazo para reclamar aportaciones conforme al RD 1484/2012 **es de cuatro años**, según el art. 15.1 a) de la Ley 47/2003, General Presupuestaria.

2. Inicio del cómputo (dies a quo):

Comienza **cuando la Administración dispone objetivamente de los elementos necesarios** para ejercer su derecho, no desde cuando internamente reciba certificados administrativos. En este caso, como tarde, **el SEPE tenía conocimiento suficiente desde el 1 de enero de 2015.**

3. Falta de prueba de interrupción del plazo:

No se acreditó ningún acto interruptivo válido, ni se justificó la fecha alegada por la Administración (8 de septiembre de 2017).

4. Respeto a los hechos probados:

El recurso del Estado incurrió en el defecto procesal de basarse en hechos no declarados probados, lo cual vulnera las reglas del recurso de casación.

	Fecha	Acto
	24/10/2012	Inicio del procedimiento de despido colectivo
	22/01/2012	Fecha efectiva de extinción de los contratos (despido colectivo)
	22/11/2012	Acta de acuerdo del período de consultas con lista de trabajadores afectados
	25/03/2014	Certificación de la Autoridad Laboral sobre cumplimiento de requisitos para aportación
	01/01/2015	Fecha límite estimada en la que el SEPE tenía información suficiente para liquidar
	04/09/2019	Emisión de la propuesta de liquidación por la anualidad 2014
	27/11/2019	Notificación de la resolución de liquidación definitiva
	10/12/2019	Pago por parte de la empresa
	12/07/2022	Resolución del recurso de alzada confirmando la liquidación
	→ + de 4 años	



Sentencia

ACUERDO INDIVIDUAL

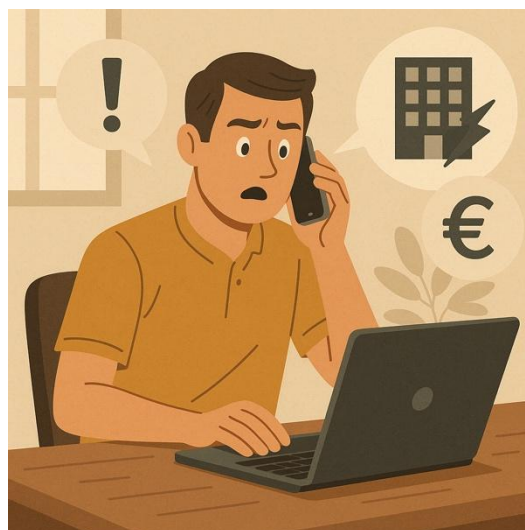
TELETRABAJO. El Supremo tumba cláusulas abusivas en el teletrabajo del Grupo Endesa

El Tribunal reafirma que no se pueden imponer presencialidades no compensadas ni negar gastos al trabajador en régimen de trabajo a distancia

Fecha: 01/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 01/03/2025](#)



HECHOS

- El Sindicato Independiente de Energía (SIE) presentó una demanda de conflicto colectivo contra el Grupo Endesa y los sindicatos UGT y CCOO, solicitando la nulidad de varias cláusulas del acuerdo individual de teletrabajo firmado en el seno de un acuerdo colectivo suscrito únicamente con CCOO. Este acuerdo afectaba a más del 92% de los 4.829 trabajadores del grupo, implantando un modelo de trabajo mixto (teletrabajo y presencial).

Las cláusulas impugnadas se referían a:

- La imposibilidad de sustituir o compensar los días de teletrabajo si el trabajador debía acudir presencialmente (cláusula 1ª).
- La negativa a compensar económicamente los gastos derivados del teletrabajo (cláusula 9ª).
- La falta de métodos alternativos para evaluar las condiciones laborales si el trabajador no consiente la inspección de su domicilio (cláusula 11ª, parcialmente).
- La Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda en su sentencia 144/2022 y anuló las cláusulas 1ª y 9ª. Contra dicha resolución interpusieron recurso de casación tanto el Grupo Endesa como el SIE.

Fallo del Tribunal Supremo

- El Tribunal Supremo desestima los recursos de casación interpuestos tanto por Endesa como por SIE y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional.

Fundamentos jurídicos

A. Sobre la cláusula 1ª: porcentaje de presencialidad

- El Supremo considera que la cláusula permite a la empresa alterar el porcentaje pactado de presencialidad (3 días de teletrabajo y 2 presenciales) sin acuerdo con el trabajador, lo cual contraviene el art. 8.1 de la Ley de Trabajo a Distancia (LTD).
- La empresa no puede imponer unilateralmente más días de presencialidad sin posibilidad de compensación o sustitución, ya que supondría dejar el contrato al arbitrio de una sola parte (art. 1256 CC).

B. Sobre la cláusula 9ª: gastos de teletrabajo

- El Tribunal anula la cláusula que niega que el teletrabajo genere gastos y que afirma que estos se compensan con los ahorros. Esto vulnera los arts. 7.b) y 12 de la LTD, que reconocen el

derecho del trabajador a ser compensado por los gastos derivados del teletrabajo. El acuerdo individual no puede suprimir este derecho legal.

C. Sobre el recurso del SIE: preaviso para trabajo presencial

- SIE solicitaba que se estableciera un plazo mínimo de preaviso para cuando el trabajador deba acudir presencialmente en días previstos como teletrabajo, invocando por analogía plazos del Estatuto de los Trabajadores.
- El Supremo rechaza la analogía por falta de identidad de razón, y considera suficiente que el acuerdo prevea comunicación "con la máxima antelación posible", atendiendo a la naturaleza del servicio eléctrico como de interés general.



La empresa NO PUEDE ALTERAR EL PORCENTAJE PACTADO DE PRESENCIALIDAD sin acuerdo del trabajador

La empresa NO PUEDE IMPONER MÁS PRESENCIALIDAD sin acuerdo del trabajador

La empresa NO PUEDE INEGAR LOS GASTOS



Sentencia

ADAPTACIÓN JORNADA EX ART. 34.8 ET
CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR. El TSJ de Canarias ratifica la adaptación horaria para una trabajadora por conciliación familiar y condena a la empresa a indemnizar por daños morales



El tribunal confirma el derecho de una empleada a trabajar en turno fijo de mañana para cuidar a su hija menor y rechaza el recurso empresarial, subrayando la obligación de justificar las negativas a medidas de conciliación.

Fecha: 07/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Canarias de 07/11/2024](#)

HECHOS

- D^a Adela, técnica cuidadora en una residencia gestionada por la empresa demandada desde 2013, madre de una menor nacida en 2021, **solicitó a la empresa adaptar su jornada laboral a un turno fijo de mañana** (de 8 a 15 h), **alegando dificultades de conciliación**, ya que tanto ella como el padre de la menor trabajan en turnos rotatorios.
- **La empresa no accedió plenamente a la petición**, aunque ofreció ajustar los turnos cuando coincidieran ambos progenitores, **condicionado a que se presentaran los horarios del otro progenitor con 30 días de antelación**.
- La trabajadora presentó demanda solicitando la adaptación horaria y una indemnización de 30.000 euros por daños morales. El Juzgado de lo Social nº 6 de Santa Cruz de Tenerife estimó parcialmente la demanda, **reconociendo el derecho a la concreción horaria solicitada** y fijando una indemnización de 3.000 euros por daños morales.
- La empresa recurrió en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Canarias.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El TSJ de Canarias **desestima íntegramente el recurso de suplicación** de la empresa, **confirma la sentencia de instancia** y **mantiene la condena a la empresa** al pago de 3.000 euros por daños morales y a la adaptación de la jornada en el horario de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes. También impone las costas del recurso a la parte recurrente, por valor de 1.000 euros.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Distribución de la carga de la prueba:

La trabajadora **debe acreditar la existencia de hijos menores de doce años, pero no está obligada a acreditar perjuicios concretos o una necesidad extrema**. En cambio, **es la empresa la que debe alegar y probar de forma específica y motivada las razones objetivas organizativas** que le impiden conceder la adaptación de jornada.

2. Aplicación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores:

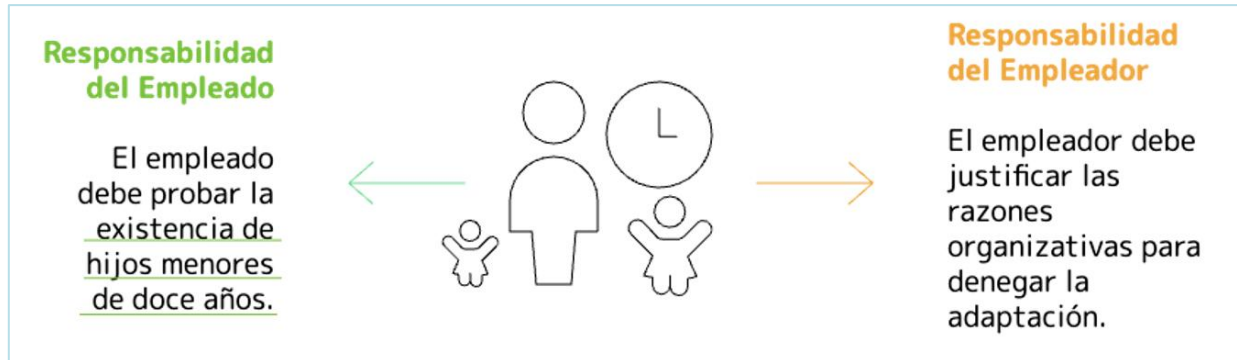
La Sala subraya que este artículo otorga un derecho real a solicitar adaptaciones razonables y proporcionadas, y obliga a la empresa a justificar cualquier negativa.

3. Evaluación del daño moral:

Aunque no se alegó vulneración de derechos fundamentales, la indemnización se considera procedente bajo el artículo 139.1.a) de la LRJS por el perjuicio derivado de la negativa empresarial a una medida de conciliación no razonadamente justificada.

4. Doctrina jurisprudencial:

Se citan sentencias anteriores del propio TSJ de Canarias (12/11/2020 y 21/05/2020) que refuerzan la tesis de que la empresa debe justificar con argumentos concretos y acreditados su negativa a adaptar la jornada solicitada.



Actualidad del Poder Judicial

El TSJ de Murcia reconoce a un maquinista de RENFE el traslado geográfico por conciliación familiar

La Sala de lo Social confirma el derecho del trabajador para poder corresponsabilizarse en el cuidado de sus dos hijos y una tercera menor en acogimiento. Entiende que la negativa de la empresa **no está suficientemente motivada** y que “cuando está en juego el interés de los menores, sus derechos exceden del ámbito estrictamente privado”. Condena a la empresa a abonar una indemnización de 7.500 euros



Fecha: 14/05/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota de prensa del Poder Judicial](#)
(sentencia todavía no publicada)

Qué se reconoce

El Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Social) reconoce el derecho de un **maquinista de RENFE** a ser trasladado temporalmente a Madrid para poder **corresponsabilizarse del cuidado** de sus **dos hijos menores** y una **sobrino en acogida**.

Argumentos clave del fallo:

- La Sala entiende que **no existen razones organizativas insalvables** que justifiquen la negativa de RENFE.
- El trabajador **participó en el proceso oficial de movilidad** sin obtener plaza, y la empresa **no justificó** por qué se otorgaron 41 plazas adicionales sin incluirle.
- Se invoca el artículo **34.8 del Estatuto de los Trabajadores**, que permite adaptar la “forma de prestación del trabajo”, incluyendo la **ubicación geográfica**, por motivos de conciliación.

Interés superior del menor y perspectiva de género:

- El tribunal recuerda que **el interés de los menores prevalece sobre lo estrictamente privado** (STC 5570/2021).
- Además, incorpora una interpretación con **perspectiva de género**, al observar que todo el cuidado recaía en la madre.

Indemnización:

- RENFE deberá abonar al trabajador **7.500 euros** por daños y perjuicios derivados de la **vulneración de su derecho a la conciliación**.

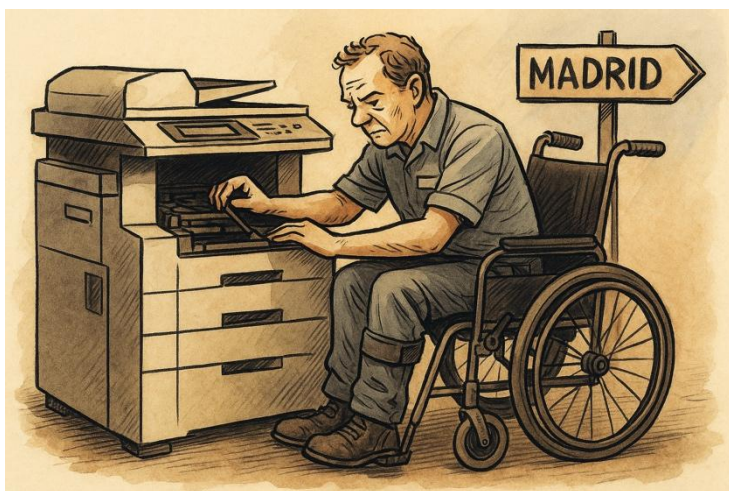
Recurso:

- Cabe **recurso de casación** ante el Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

El TSJ de La Rioja anula el traslado a Madrid por causas organizativas de un técnico de impresoras que sufre una limitación funcional tras un accidente laboral

Los magistrados señalan que la decisión es discriminatoria y que el empleado puede realizar sin impedimento alguno otras funciones propias de su categoría



Fecha: 13/05/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota de prensa del Poder Judicial \(Sentencia del TSJ de Logroño 03/04/2025\)](#)

El Tribunal Superior de Justicia de La Rioja ha anulado el traslado forzoso a Madrid de un técnico de impresoras con lesiones permanentes no invalidantes sufridas tras un accidente laboral, al considerar que la decisión empresarial fue discriminatoria por razón de discapacidad.

- El trabajador, único técnico en La Rioja de una empresa dedicada a impresión digital, **fue diagnosticado con limitación funcional tras una baja laboral**, siendo **apto con restricciones** (no puede trabajar de rodillas ni en cuclillas).
- A pesar de ello, **la empresa decidió trasladarlo a su sede en Alcobendas (Madrid)** alegando causas organizativas y productivas.
- El TSJ considera que la empresa **no justificó de forma objetiva y razonable** que el trabajador no pudiera seguir realizando sus funciones habituales en su zona.
- Subraya que **muchas de las tareas del técnico no requieren posturas forzadas** y que puede desempeñar su trabajo con normalidad.
- La sentencia **ordena su reincorporación** en las condiciones previas al traslado y condena a la empresa a pagar **7.501 € por daños morales**.
- Se aplica la [Ley 15/2022](#), que prohíbe la discriminación por discapacidad, considerando nula la movilidad geográfica salvo prueba de que la decisión fue razonable y no discriminatoria.



Sentencia del TSJUE

COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictaminado que el complemento de pensiones por reducción de la brecha de género en España sigue siendo discriminatorio por razón de sexo, a pesar de la reforma legislativa de 2021



Concluye que la normativa española impone requisitos adicionales a los hombres para acceder al complemento, mientras que las mujeres lo reciben automáticamente, lo que constituye una discriminación directa por razón de sexo

Fecha: 15/05/2025

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Sentencia del TSJUE de 15/05/2025 asunto C-623/23](#)

1. Introducción y contexto normativo

La sentencia resuelve cuestiones prejudiciales planteadas por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Pamplona y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en relación con la compatibilidad del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), en la redacción dada por el [Real Decreto-ley 3/2021](#), con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social establecido en la Directiva 79/7/CEE del Consejo.

Dicho precepto regula el "complemento para la reducción de la brecha de género", previsto como un complemento a la pensión contributiva para quienes hayan tenido hijos biológicos o adoptados. **Mientras que las mujeres lo perciben automáticamente tras acreditar el nacimiento o adopción de hijos, los hombres deben cumplir requisitos adicionales** relacionados con la afectación de su carrera profesional por el hecho de la paternidad.

2. Cuestión prejudicial planteada

Los tribunales nacionales interrogaron al TJUE sobre si esta diferenciación de trato entre hombres y mujeres se ajusta al principio de igualdad consagrado por el Derecho de la Unión Europea.

3. Fundamentos jurídicos del TJUE

- El Tribunal parte del artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE, que prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sistemas legales de seguridad social.
- Identifica una **discriminación directa**: el TJUE señala que la normativa nacional establece un acceso automático para las mujeres al complemento, mientras que impone a los hombres una carga adicional probatoria, vinculada a la interrupción o afectación de su carrera profesional derivada de la paternidad. Dicha diferencia de trato constituye, a juicio del TJUE, una discriminación directa por razón de sexo.

- **Desestimación de las justificaciones del Estado español:** El Gobierno español argumentó que se trataba de una medida de acción positiva para corregir la desigualdad estructural que afecta a las mujeres. Sin embargo, el TJUE considera que el complemento no está verdaderamente vinculado con una situación objetiva de desventaja individualizada, ni se exige a las mujeres demostrar que su carrera profesional se vio afectada, lo que vacía de contenido el carácter compensatorio de la medida.
- **No conexión con la protección de la maternidad:** El TJUE señala que la finalidad del complemento no es proteger la salud de la mujer tras el parto ni facilitar su incorporación al mercado laboral, por lo que no se justifica una diferencia de trato por razones biológicas vinculadas al embarazo o la maternidad.

4. Conclusión del Tribunal

El Tribunal concluye que el artículo 60 de la LGSS, en la redacción vigente, **vulnera el Derecho de la Unión** al establecer una discriminación directa por razón de sexo, contraria al principio de igualdad recogido en la Directiva 79/7/CEE.

5. Consecuencias jurídicas e implicaciones prácticas

- La sentencia sienta doctrina vinculante para los tribunales españoles, que deberán inaplicar la norma interna en la medida en que resulte contraria al Derecho de la Unión.
- Los varones que se encuentren en situaciones comparables deberán poder acceder al complemento en igualdad de condiciones, sin necesidad de acreditar requisitos adicionales.
- Abre la puerta a la revisión de resoluciones previas y a posibles reclamaciones de indemnización por responsabilidad patrimonial del Estado legislador.
- El legislador español deberá modificar el artículo 60 LGSS para ajustarlo al principio de igualdad de trato en materia de prestaciones de seguridad social.

6. Observaciones finales

Esta resolución refuerza la doctrina del TJUE sobre la interpretación estricta de las excepciones al principio de igualdad y la necesidad de que las medidas de acción positiva sean proporcionales, individualizadas y justificadas en datos objetivos. Constituye un nuevo hito en la garantía de los derechos fundamentales dentro del marco del Derecho de la Unión Europea.

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social publica el Boletín 7/2025 de 12 de mayo

Fecha: 12/05/2025
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Boletín 7/2025](#)

NOTICIAS RED

R e m i s i ó n E l e c t r ó n i c a d e D o c u m e n t o s

Boletín 07/2025

12 de mayo de 2025

RD10/2025. CNAE-2025. TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS. ..	1
SILTRA 3.8.0. NUEVA VERSIÓN	2

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. REVISTAS Y PUBLICACIONES PERIÓDICAS. Resolución de 5 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación parcial del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas. ([BOE 16/05/2025](#))

ESTATAL. REGISTRADORES. Resolución de 6 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 31 de marzo de 2025, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar. ([BOE 13/05/2025](#))

ESTATAL. COLEGIOS PRIVADOS. Resolución de 30 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. ([BOE 13/05/2025](#))

BARCELONA. SERVEIS FUNERARIS. Conveni col·lectiu del sector de Serveis Funeraris i gestió de cementiris de la província de Barcelona, per als anys 2024-2029. ([DOGC 14/05/2025](#))

HUELVA. SALAZONES. Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo para las industrias de conservas y salazones de pescado de la provincia de Huelva. ([BPOH 14/05/2025](#))

MÁLAGA. HOSTELERÍA. Resolución sobre la Inscripción y publicación de las tablas salariales del convenio colectivo del sector de la Hostelería de Málaga y provincia. ([BPM 14/05/2025](#))

MÁLAGA. POMPAS FÚNEBES. Resolución sobre la Inscripción y publicación de las tablas salariales del convenio colectivo del sector de pompas fúnebres. ([BPM 14/05/2025](#))

MADRID. CAMPO. Resolución de 29 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de 2025 del Convenio Colectivo del Sector del Campo, suscrita por la Comisión Negociadora. ([BOCM 15/05/2025](#))