

Índice Boletines Oficiales

Estatal

Viernes 6 de junio de 2025



MINISTROS DE CULTO IGLESIA EVANGÉLICA

[Sentencia de 13 de noviembre de 2017](#), de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, que estima parcialmente el recurso número 4090/2015 contra el Real Decreto 839/2015, de 21 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los ministros de culto de las iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.

[\[pág. 2\]](#)

Sentencias



LIBERTAD SINDICAL

DESPIDO DISCIPLINARIO. La Audiencia Nacional ordena la restitución del local sindical al SITB y condena a Bridgestone por vulnerar la libertad sindical

[\[pág. 3\]](#)



DESPIDO DISCIPLINARIO POR FALTA DE ASISTENCIA AL TRABAJO

DESPIDO. El TSJ declara despido improcedente el despido de un trabajador por inasistencia injustificada al trabajo.

[\[pág. 5\]](#)



TELETRABAJO

CARTA DE DESPIDO. El TSJ de Galicia entiende que se cumple con los requisitos formales del art. 55 ET si la carta de despido se remite a los hechos descritos en el escrito iniciador del expediente sancionador.

[\[pág. 6\]](#)



FIABILIDAD DEL SISTEMA

GEOLOCALIZACIÓN. El TSJ de Madrid considera improcedente el despido de una conductora por supuestos excesos de velocidad porque la empresa no presentó evidencias concluyentes sobre el correcto funcionamiento del sistema de geolocalización utilizado para rastrear los excesos de velocidad.

[\[pág. 8\]](#)

CLÁUSULAS DEL CONTRATO TIPO DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO TELÉFONO Y CORREO PERSONAL. El Supremo avala que los contratos de teletrabajo exijan el teléfono y correo personal del trabajador para urgencias, siempre que se limite su uso

[\[pág. 10\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 11\]](#)

Boletines oficiales

Estatal

Viernes 6 de junio de 2025



MINISTROS DE CULTO IGLESIA EVANGÉLICA

Núm. 136

[Sentencia de 13 de noviembre de 2017](#), de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, que estima parcialmente el recurso número 4090/2015 contra el Real Decreto 839/2015, de 21 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los ministros de culto de las iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.



Sentencia

LIBERTAD SINDICAL

DESPIDO DISCIPLINARIO. La Audiencia Nacional ordena la restitución del local sindical al SITB y condena a Bridgestone por vulnerar la libertad sindical

La Sala de lo Social declara nulo el desalojo de la Sección Sindical Estatal del SITB en Basauri y obliga a reponer el local en condiciones equivalentes, imponiendo una indemnización simbólica por daños morales



Fecha: 30/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia de la AN de 30/04/2025](#)

ANTECEDENTES Y HECHOS

- La **Sección Sindical Estatal del Sindicato Independiente de Trabajadores de Bridgestone (SITB)** interpuso demanda por vulneración de derechos fundamentales contra la empresa **Bridgestone Hispania Manufacturing S.L.**, tras ser **desalojada del local sindical** que ocupaban desde 2018 en la planta de Basauri.
- El conflicto surge cuando, en junio de 2023, la empresa comunica al sindicato **la necesidad de liberar el local por reorganización interna**. Tras varias negativas del sindicato y comunicaciones formales, el **6 de noviembre de 2024 se efectúa el desalojo con presencia notarial**, depositándose documentos y materiales en una sala sin acceso permanente.
- SITB alegó que esta medida impedía el ejercicio sindical en igualdad de condiciones respecto a otras secciones y la vinculó a una **represalia empresarial por no suscribir los acuerdos de los ERTES de 2022 y 2023 ni el Plan de Igualdad de 2024**.
- La empresa defendió que ofreció un nuevo local y mecanismos de reserva de salas, negando ánimo represivo. También planteó excepciones procesales que fueron rechazadas.

FALLO DEL TRIBUNAL

La Audiencia Nacional estima parcialmente la demanda:

- Declara la vulneración del derecho a la libertad sindical** del SITB.
- Declara la **nulidad del desalojo** del local en Basauri.
- Ordena a la empresa la **reposición del sindicato en el mismo local o en uno equivalente**, en iguales condiciones al resto de secciones sindicales.
- Condena a la empresa a indemnizar al SITB con 1.500 €** por daños morales.

No se reconoce la existencia de represalia ni vulneración de la garantía de indemnidad.

Fundamentos Jurídicos

La Sala concluye que:

- El **desalojo unilateral y sin justificación objetiva** del local sindical vulneró el derecho a la libertad sindical reconocido por la LOLS y el **Convenio Colectivo de la empresa**, al tratarse de un medio material esencial.
- Se considera insuficiente el ofrecimiento posterior de un local sin visibilidad ni igualdad de condiciones respecto a otras secciones.
- La **garantía de indemnidad** no se ve vulnerada al no acreditarse una relación directa entre los actos de la empresa y la actuación judicial del sindicato.



Sentencia

DESPIDO DISCIPLINARIO POR FALTA DE ASISTENCIA AL TRABAJO

DESPIDO. El TSJ declara despido improcedente el despido de un trabajador por inasistencia injustificada al trabajo.

La Sala valora el contexto emocional del trabajador y estima desproporcionada la sanción de la empresa por 3 inasistencia tras el alta médica.



Fecha: 30/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 30/04/2025](#)

HECHOS

- D. Doroteo prestaba servicios para PALACIO TORRE DE ARRIAGA SL desde el 18 de febrero de 2022 con contrato indefinido como ayudante de cocina, aunque desempeñaba funciones de repostero. Su salario reconocido era inferior al que le correspondía.
- Tras sufrir un accidente laboral el 27 de octubre de 2023, fue atendido por la Mutua Universal y dado de alta el 16 de noviembre de 2023. No obstante, el trabajador no se reincorporó a su puesto los días 17, 18 y 19 de noviembre. El 20 de noviembre causó baja por enfermedad común por lesiones autoinfligidas.
- La empresa, tras sucesivos requerimientos de alegaciones, procedió a su despido disciplinario con efectos del 28 de diciembre de 2023, **alegando inasistencia injustificada y simulación de enfermedad**.
- El Juzgado de lo Social n.º 1 de Bilbao **consideró procedente el despido**. D. Doroteo interpuso recurso de suplicación ante el TSJ del País Vasco, solicitando la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del despido.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El TSJ del País Vasco **estima parcialmente el recurso y declara el despido improcedente**, condenando a la empresa a optar entre readmitir al trabajador (sin salarios de tramitación durante el periodo de IT desde el 20/11/2023) o abonar una indemnización de 3.766,18 euros.

ARGUMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

El tribunal valora que, aunque se ha demostrado la alta médica y la ausencia de justificación formal de las inasistencias, **existen circunstancias psíquicas graves que explican la conducta del trabajador**:

- El trabajador ya presentaba **indicios de desequilibrio emocional** durante la IT por accidente laboral.
- El 12 de noviembre de 2023 acudió al médico por autolesiones.
- Apenas cuatro días después de la alta, se le diagnosticó nuevamente IT por "lesiones autoinfligidas".

Dado su historial psiquiátrico y la proximidad temporal de los hechos, el tribunal considera que su estado mental le impedía una conducta consciente y deliberada para incumplir sus deberes laborales, resultando desproporcionada la sanción de despido.



Sentencia

TELETRABAJO

CARTA DE DESPIDO. El TSJ de Galicia entiende que se cumple con los requisitos formales del art. 55 ET si la carta de despido se remite a los hechos descritos en el escrito iniciador del expediente sancionador.

El Tribunal ratifica que es válida la carta de despido que remite al contenido detallado del expediente disciplinario, siempre que el trabajador haya tenido acceso y oportunidad de defensa.

Fecha: 25/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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

HECHOS

- D. Aureliano venía prestando servicios desde el 4 de septiembre de 2017 para la empresa **TRANS TAQUI SL**, con la categoría de conductor mecánico y un salario mensual de 1.777,46€.
- Con fecha 11 de junio de 2024, la empresa le notificó la apertura de expediente sancionador por la comisión de varias faltas que consideró **muy graves**, entre las que se destacan:
 - **Desobediencia a instrucciones de conducción urgente**, demorando innecesariamente un viaje que debía iniciar sobre las 12:30 h, saliendo finalmente a las 13:16 h y realizando dos paradas, una de ellas para comer y otra supuestamente innecesaria, lo que provocó una llegada tardía al destino final.
 - **No acatar la orden de pernoctar en Toral de los Vados (León)**, retornando sin autorización a las instalaciones de la empresa de madrugada. El acceso lo realizó **saltando un muro de 2,20 metros y forzando las puertas de acceso**, dejando el camión dentro del recinto abierto y con las llaves puestas.
 - **Negligencia en la custodia de vehículos** el 8 de mayo de 2024, al dejar un camión abierto y sin vigilancia mientras se encontraba fuera del recinto con otro trabajador.
 - **No comparecer al curso de formación CAP** obligatorio, cuya falta de asistencia impide al trabajador desempeñar sus funciones.
 - **Negativa reiterada a recibir instrucciones y comunicaciones** tanto en formato físico como por medios digitales, como WhatsApp, además de renunciar al móvil de empresa.
 - **Devolución de llaves de acceso a la nave sin recogerlas nuevamente**, lo que entorpecía la operativa de la empresa.
- Estas conductas se consideraron constitutivas de incumplimiento contractual grave y culpable, conforme al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 44.2 del II Acuerdo General del Transporte por Carretera. Tras las alegaciones del trabajador, la empresa decidió, mediante carta de fecha 19 de junio de 2024, imponer la sanción de **despido disciplinario**.
- La decisión empresarial de sancionar disciplinariamente a D. Aureliano **culminó con la entrega** de una **carta de despido fechada el 19 de junio de 2024**, que recogía como fundamento los hechos descritos previamente en el escrito de apertura del expediente sancionador, al que expresamente se remitía

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, mediante sentencia de 25 de marzo de 2025 (RSU 6211/2024), **desestimó el recurso de suplicación** interpuesto por D. Aureliano y **confirmó la procedencia del despido** declarado por el Juzgado de lo Social nº 2 de Vigo.

- El Tribunal considera válida la carta de despido que, sin reiterar los hechos, remite de forma expresa al contenido del expediente sancionador que fue puesto en conocimiento del trabajador y frente al cual formuló alegaciones.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. **Cumplimiento del procedimiento** disciplinario previsto en el art. 45 del Acuerdo General y el art. 55 del ET: la empresa informó por escrito, permitió alegaciones y notificó los hechos detalladamente.
2. **Suficiencia de la carta de despido:** El TSJ de Galicia entiende que se cumplen los requisitos formales del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores **cuando la carta de despido remite expresamente al contenido del escrito iniciador del expediente sancionador**, siempre que este documento contenga una descripción clara, concreta y suficiente de los hechos imputados. En este caso, el trabajador tuvo pleno conocimiento de las imputaciones y oportunidad de defenderse, por lo que no se produjo indefensión. La remisión al contenido del expediente sancionador era válida, ya que permitía conocer con claridad las imputaciones y defenderse.
3. **Gravedad y reiteración de las faltas:** La conducta reflejaba una actitud de insubordinación continuada y negligente, justificando la calificación como falta muy grave.
4. **Proporcionalidad:** Dada la gravedad y acumulación de las conductas, la empresa actuó dentro de las opciones sancionadoras disponibles sin excederse.



Sentencia

FIABILIDAD DEL SISTEMA

GEOLOCALIZACIÓN. El TSJ de Madrid considera improcedente el despido de una conductora por supuestos excesos de velocidad porque la empresa no presentó evidencias concluyentes sobre el correcto funcionamiento del sistema de geolocalización utilizado para rastrear los excesos de velocidad.

La empresa no logró acreditar la fiabilidad del sistema Webfleet para justificar la causa disciplinaria del despido



Fecha: 10/03/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Sentencia del TSJ de Madrid de 10/03/2025](#)

HECHOS

- D^a Hortensia, conductora para ARES CAPITAL, S.A. desde el 4 de agosto de 2022, fue despedida el 12 de febrero de 2024. La empresa basó el despido en datos proporcionados por el sistema de geolocalización Webfleet, gestionado por BRINDGESTONE MOBILITY SOLUTIONS, B.V., que supuestamente demostraban 19 excesos de velocidad cometidos entre el 16 de diciembre de 2023 y el 28 de enero de 2024, 11 de los cuales ocurrieron con pasajeros a bordo.
- En el contrato laboral se recogía expresamente el uso de este sistema como medio de control del rendimiento. Sin embargo, en juicio se cuestionó la fiabilidad y acreditación formal del sistema, incluyendo la relación entre los dispositivos y el vehículo concreto conducido por la trabajadora.
- La trabajadora denunció el despido como nulo o, subsidiariamente, improcedente. También reclamó una cantidad impagada de 45,78 €.
- El Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid declaró el despido improcedente. La empresa interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Superior de Justicia de Madrid **desestima el recurso de suplicación interpuesto por ARES CAPITAL, S.A.** y confirma la sentencia de instancia en todos sus términos, declarando **improcedente el despido**.

Se condena a la empresa a:

- Optar entre readmitir a la trabajadora o abonarle una indemnización de 2.637,80 €.
- Abonar 45,78 € por salario impagado más el 10% de interés de mora.
- Pagar 600 € en concepto de honorarios de la parte contraria.
- Se dispone la pérdida del depósito para recurrir.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- El Tribunal centra su análisis en la **falta de acreditación del sistema de geolocalización Webfleet** como base probatoria para justificar el despido. Concluye que no se ha probado adecuadamente:
 - La instalación y funcionamiento correcto del sistema.
 - La relación entre el dispositivo instalado y el vehículo utilizado por la trabajadora.
 - La validez de los datos presentados, al no constar el contrato con la empresa proveedora del sistema ni la correlación con matrículas ni alertas certificadas.

Asimismo, los registros de aplicaciones como UBER o CABIFY no fueron aportados como medio de verificación de los servicios prestados en los momentos imputados.

Por tanto, se aplica el artículo 108 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre (LRJS), declarando improcedente el despido por **insuficiencia probatoria de la causa alegada**, centrada en un sistema tecnológico de control cuya validez no se acreditó procesalmente.



Sentencia

CLÁUSULAS DEL CONTRATO TIPO DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

TELÉFONO Y CORREO PERSONAL. El Supremo avala que los contratos de teletrabajo exijan el teléfono y correo personal del trabajador para urgencias, siempre que se limite su uso

El Tribunal Supremo avala el uso limitado del correo y teléfono personal en casos de urgencia durante el teletrabajo, respetando el principio de proporcionalidad y la normativa de protección de datos.



Fecha: 02/04/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Sentencia del TS de 02/04/2025](#)

HECHOS

- En el marco de un conflicto colectivo promovido por varios sindicatos (CCOO, CGT, UGT, USO y CIG) contra la empresa **Teleperformance España, S.A.**, se impugnaron varias cláusulas del contrato tipo de trabajo a distancia suscrito con más de **1.000 trabajadores**. Entre ellas, la **cláusula 3.4, que obligaba al trabajador a facilitar a la empresa su número de teléfono y correo electrónico personal para ser contactado "por urgencias del servicio"**.
- Los sindicatos alegaron que dicha cláusula vulneraba los derechos de los trabajadores, en particular en lo relativo a la protección de datos y el uso de dispositivos personales en el trabajo.
- La Audiencia Nacional estimó parcialmente las demandas, declarando la nulidad de dicha cláusula. Teleperformance y el sindicato CSIF interpusieron recurso de casación.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo **estima el recurso de casación** interpuesto por Teleperformance en este punto y **revoca la nulidad de la cláusula 3.4**, al considerar que esta **no infringe per se** la normativa de trabajo a distancia ni de protección de datos personales.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El Tribunal basa su decisión en los siguientes razonamientos:

- El **artículo 11 y 17 de la Ley de Trabajo a Distancia (LTD)** establecen que el trabajador tiene derecho a que se le proporcionen los medios necesarios para trabajar y que **no puede exigírsele el uso de medios propios**. Sin embargo, **la cláusula 3.4 no impone dicho uso, sino que permite su uso "si fuera necesario" y exclusivamente "por urgencias del servicio"**.
- Se valora el contexto de **adhesión contractual** y la **asimetría negocial**, reconociendo que el consentimiento puede no ser plenamente libre, pero ello **no convierte automáticamente la cláusula en abusiva**.
- Desde el punto de vista de **protección de datos**, se admite que la recogida de esos datos personales puede estar justificada **por necesidad de ejecución del contrato** (art. 6.1.b RGPD), **limitándose su uso a situaciones urgentes**.
- La empresa debe **limitar estrictamente el uso** de esos datos personales a lo estrictamente necesario y **no puede utilizarlos para fines ordinarios del trabajo**.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. EMPRESAS DE INGENIERÍA. Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Decreto 60/25, de 23 de abril, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativo al XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad. ([BOE 31/05/2025](#))

Anular parcialmente el artículo 24.2 del XX Convenio Colectivo Nacional de empresas de ingeniería, eliminado del mismo la siguiente frase: «hasta totalizar un máximo de dos semanas ininterrumpidas, que deberán disfrutarse inmediatamente tras la finalización del período de suspensión de contrato de trabajo por cuidado del menor previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en caso de que se opte por fraccionar la citada suspensión, inmediatamente tras la finalización del último período de suspensión del contrato salvo acuerdo entre las partes para disfrutar el permiso en períodos distintos».

El acuerdo alcanzado establece que a partir de ahora, las empresas del sector estarán obligadas a permitir que la acumulación de las horas de lactancia se lleve a cabo en jornadas completas y laborables, facilitando así un acceso más equitativo a este derecho.

ESTATAL. ENTIDADES DE SEGURO. Resolución de 27 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de tabla salarial definitiva para el año 2024 del Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 2020-2024. ([BOE 06/06/2025](#))

ESTATAL. EMPRESAS DE SEGURIDAD. Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad. ([BOE 31/05/2025](#))

ESTATAL. DISCOTECAS. Resolución de 19 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los anexos V y VI del II Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España. ([BOE 31/05/2025](#))

ESTATAL.BANCA. Resolución de 22 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XXV Convenio colectivo del sector de la banca. ([BOE 05/06/2025](#))

ESTATAL. EDUCACIÓN INFANTIL. Resolución de 22 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil. ([BOE 05/06/2025](#))

ALMERÍA. CAMPO. Tablas Salariales del año 2025 del sector del Trabajo en el Campo de la provincia de Almería. ([BOA 30/05/2025](#))

CÓRDOBA. LICORERAS. Convenio Colectivo de las Industrias Vinícolas, Licoreras y Alcohólicas de la Provincia de Córdoba para los años 2025 y 2026. ([BOC de 03/06/2025](#))

SEVILLA. HOSTELERÍA. Convenio Colectivo del sector de hostelería de la provincia de Sevilla con vigencia del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028. ([BOS de 30/05/2025](#))

CATALUNYA. SECTOR NETEJA. Resolució EMT/1912/2025, de 23 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 79002415012005). ([BOS de 02/06/2025](#))

CATALUNYA. CUIRS I MARROQUERIA. Resolució EMT/2013/2025, de 23 de maig, 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 cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni núm. 79000115011994). ([BOS de 06/06/2025](#))