

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estado

Miércoles 15 de enero de 2025



Núm. 13

ACTIVIDADES ECONÓMICAS

[Real Decreto 10/2025](#), de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025).

[\[pág. 3\]](#)

[Análisis comparativo](#) de las modificaciones

Congreso de los Diputados



Congreso de los Diputados

MODIFICACIÓN ET

[CAMPAÑAS AGRÍCOLAS](#). El Congreso de los Diputados aprueba la Ley de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario y continúa su tramitación en el Senado.

[\[pág. 4\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



INCREMENTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

El Tribunal Supremo concluye que no es posible incrementar en vía judicial la indemnización por despido improcedente del art.56 del Estatuto de Trabajadores

[\[pág. 7\]](#)



DESPIDO

Estiman el recurso del supervisor de un Starbucks de Palma que fue despedido por uso indebido del descuento del 50% que disfrutaban los empleados

[\[pág. 8\]](#)



INCAPACIDAD PERMANENTE

Confirman la incapacidad permanente a un ayudante de cocina con limitaciones en una pierna tras sufrir un accidente de moto

[\[pág. 9\]](#)



DESPIDO IMPROCEDENTE

El TSJCLM ratifica el despido improcedente de la cuidadora de un anciano, pero rechaza pagarle las vacaciones no disfrutadas por haber transcurrido el periodo natural para cogerlas

[\[pág. 10\]](#)



DESPIDO PROCEDENTE

Declaran procedente el despido de un conductor de autobús que durante un servicio se quedó sin combustible cuando estaba advertido de que debía repostar

[\[pág. 11\]](#)

FAMILIA MONOPARENTAL

El TSJ de Murcia reconoce el permiso de nacimiento ampliado a 32 semanas a una madre de familia monoparental

[\[pág. 12\]](#)**PENSIÓN DE VIUDEDAD**

El TSJ de Asturias desestima conceder la pensión de viudedad a una mujer porque, a pesar de existir una “convicción” de convivencia con el fallecido, también ha de estar acreditada

[\[pág. 13\]](#)

Sentencia

**NULIDAD DEL REGLAMENTO DE ACCESO A LA PROFESIÓN DE ABOGADO Y PROCURADOR**

El TS declara nulo el [Real Decreto 64/2023](#), de 8 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 34/2006, de 20 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de la Abogacía y la Procura.

[\[pág. 15\]](#)**JORNADA ANUAL. DÍAS DE TRABAJO EFECTIVO.**

La AN avala la gestión empresarial de vacaciones y descansos compensatorios: la empresa impone como descanso compensatorio por exceso de jornada anual los días 24 y 31 de diciembre no puede ser considerada como vulneración del art. 38 del ET

[\[pág. 17\]](#)**AUDIENCIA PREVIA.**

El TSJ de Extremadura admite que el trámite de audiencia previa es posible llevarlo a cabo el mismo día del despido

[\[pág. 19\]](#)**PLANES DE IGUALDAD.**

El TS avala la inscripción por silencio administrativo del Plan de Igualdad de Culmia Desarrollos Inmobiliarios ante la inacción de los sindicatos y la Administración

[\[pág. 20\]](#)

Seguridad Social

**NOTICIAS RED**

Se publica el Boletín 1/2025.

[\[pág. 22\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 23\]](#)

Boletines oficiales

Estado

Miércoles 15 de enero de 2025



Núm. 13

ACTIVIDADES ECONÓMICAS

[Real Decreto 10/2025](#), de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025).

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

[Análisis comparativo](#) de las modificaciones

Disposición adicional única. Obligación de comunicación de la codificación de la actividad económica.

Con el fin de dar cumplimiento al artículo 6.a), para su inclusión en los **registros administrativos de la Tesorería General de la Seguridad Social** identificativos de los sujetos responsables de la obligación del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social, dichos sujetos responsables deberán comunicar a la citada entidad, conforme a los procedimientos que esta establezca, la siguiente información:

- a) En el caso de **los sujetos responsables que ya consten en los referidos registros a la fecha de entrada en vigor de este real decreto, deberán comunicar la codificación de la variable actividad económica según la CNAE-2025 antes del 30 de junio de 2025.**
- b) En el caso de los sujetos responsables que se incorporen a dichos registros a partir de la entrada en vigor de este real decreto, deberán comunicar en el momento de su incorporación la codificación de la variable actividad económica según la CNAE-2025.
- c) Asimismo, los sujetos responsables indicados en los párrafos anteriores deberán comunicar, igualmente, la codificación de la variable actividad económica según la CNAE-2009 para el periodo de tiempo que transcurra entre la entrada en vigor de este real decreto y la entrada en vigor de la legislación de la Seguridad Social que establezca la tarifa de primas para la cotización al sistema de la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales adaptada a la CNAE-2025.

Congreso de los Diputados

MODIFICACIÓN ET

CAMPAÑAS AGRÍCOLAS.

El Congreso de los Diputados aprueba la Ley de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario y continúa su tramitación en el Senado.



Fecha: 12/2024

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Proyecto aprobado en el](#)

[Congreso](#)

En la Unión Europea se calcula que un 40% del desperdicio se concentra en el consumidor y otro tanto en la transformación y fabricación, siendo del 15% en la restauración y del 5% en la distribución.

En aplicación de la revisión de 2018 de la Directiva Marco de Residuos (DMR), se establece la obligación a los Estados miembros de adoptar medidas para prevenir la generación de residuos, y en concreto, reducir los residuos alimentarios.

Este proyecto de ley tiene como objetivo principal prevenir y reducir las pérdidas y el desperdicio de alimentos en todas las etapas de la cadena agroalimentaria. Busca promover la sostenibilidad, fomentar la economía circular, reducir el impacto ambiental y garantizar que los alimentos excedentarios se destinen a usos prioritarios como la alimentación humana, con seguridad alimentaria y trazabilidad.

Objeto y fines de la ley. (art. 1)

La presente ley tiene por objeto la prevención y reducción de las pérdidas y el desperdicio de alimentos por parte de todos los agentes de la cadena alimentaria, estableciendo una jerarquía de prioridades de solución y dando respuesta al objetivo sobre el sistema alimentario de producción y consumo responsables de la Agenda 2030.

Ámbito de aplicación. (art. 2)

Esta ley es de aplicación a las actividades que realizan en territorio español los agentes de la cadena alimentaria ya sean de la **producción, transformación, distribución de alimentos, así como hostelería, restauración, otras entidades y asociaciones de distribución de alimentos donados y de la Administración pública**, sin perjuicio de las disposiciones de la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, y otra normativa de residuos o sanitaria que le sea de aplicación.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta ley las actividades de retirada de productos por las medidas de **gestión de crisis** en los Programas Operativos de Frutas y Hortalizas, las retiradas del plátano en el marco del Programa Comunitario de Apoyo a las Producciones Agrarias de Canarias (POSEI), u otras medidas al amparo de algún mecanismo de prevención y gestión de crisis o de regulación del mercado previsto en la legislación comunitaria.

Se regula la jerarquía de prioridades de los agentes de la cadena alimentaria: (art. 5)

Los agentes de la cadena alimentaria adaptarán sus actuaciones a la siguiente jerarquía de prioridades:

En primer lugar,

- se atenderá a la **prevención de las pérdidas** y el desperdicio alimentario, incorporando la **transformación** de los productos agrarios o alimentos que no se han vendido, pero que siguen siendo aptos para el consumo humano, **en otros productos alternativos para consumo humano**.

Para aquellos excedentes cuya generación no se haya logrado prevenir se seguirá el siguiente orden de prioridad:

- 1.º Se procederá a la **donación de alimentos** y otros tipos de redistribución para consumo humano.
- 2.º En su defecto, los alimentos se dedicarán a la **alimentación animal** y a la fabricación de piensos dentro del correspondiente marco regulatorio
- 3.º En defecto de todas las anteriores, **se emplearán como subproductos en otra industria**.
- Y en última instancia, ya como residuos, al reciclado y, en particular, a la obtención de compost y digerido de máxima calidad para su uso en los suelos con el objetivo de producir un beneficio a los mismos, y, cuando no sea posible lo anterior, para la valorización energética mediante la obtención de biogás o de combustibles

Obligaciones de todos los agentes de la cadena alimentaria: (art. 6)

Todos los agentes de la cadena alimentaria tienen las siguientes obligaciones:

a) Disponer de un plan de aplicación para la prevención de las pérdidas y desperdicio alimentario que contemple la forma en que aplicará la jerarquía de prioridades establecida en el artículo 5.

b) Llegar a acuerdos o convenios para donar sus excedentes de alimentos a entidades de iniciativa social y otras organizaciones sin ánimo de lucro o bancos de alimentos, excepto en los casos en que resulte inviable y quede debidamente justificado conforme al artículo 5.2 y en las actividades de distribución alimentaria desarrolladas en establecimientos con una superficie útil de exposición y venta al público inferior o igual a 1.300 m². En todo caso, con independencia de su superficie, quedarán obligados los establecimientos que operen bajo un mismo código de identificación fiscal y que, en su conjunto, superen los 1.300 m² de superficie útil de exposición y de venta al público.

c) Quedan exceptuadas las actividades de transformación, comercio minorista, distribución alimentaria, hostelería o restauración desarrolladas en establecimientos con una superficie útil de venta al público inferior o igual a 1.300 m².

Todos los agentes de la cadena alimentaria tienen la obligación de evitar actuaciones orientadas a dejar los alimentos en condiciones no aptas para su consumo o valorización.

Las microempresas quedan excluidas de las obligaciones a las que se refieren los apartados anteriores del artículo 6.

Obligaciones específicas para las empresas de hostelería y restauración: (art. 8)

Los agentes de la cadena alimentaria que sean empresas de la hostelería y otros proveedores de servicios alimentarios **tendrán la obligación de facilitar al consumidor que pueda llevarse, sin coste adicional** alguno distinto, en su caso, del mencionado en el párrafo siguiente, los alimentos que no haya consumido, salvo en los formatos de servicio de bufé libre o similares, donde la disponibilidad de comida no está limitada.

Se establece un régimen sancionador: (art. 18 a 20)

Modificación del Estatuto de los trabajadores: (DF 11ª)

Se modifica el apartado 2 del [artículo 15](#), del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre la duración del contrato de trabajo.

Se añade a **la posibilidad de contratos determinados por circunstancias** de la producción a las "campañas agrícolas"

Régimen fiscal de las donaciones de alimentos. (DF 17ª)

El Gobierno establecerá, en el menor tiempo posible, **el mecanismo para la aplicación inmediata del tipo del 0 por ciento a todas las entregas de bienes**, en especies o dinerarias, realizadas en concepto de donativos para la adquisición de alimentos o artículos de primera necesidad a las entidades sin fines lucrativos definidas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, de acuerdo con lo establecido en la disposición final tercera de la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

Este régimen se aplicará exclusivamente a los alimentos y bienes que serán utilizados para donaciones, y se excluyen los productos adquiridos para volver al circuito comercial.

Actualidad del Poder Judicial

INCREMENTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

El Tribunal Supremo concluye que no es posible incrementar en vía judicial la indemnización por despido improcedente del art.56 del Estatuto de Trabajadores

Sentencia publicada

La sentencia ha sido dictada por unanimidad del Pleno de la Sala de lo Social



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 20/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 19/12/2024](#)

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, por unanimidad, ha dictaminado que la indemnización por despido improcedente establecida en el [artículo 56](#) del Estatuto de los Trabajadores (ET) **no puede verse**

incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas del caso, sin que ello suponga una vulneración del art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT, en el que tan solo se indica que la indemnización sea adecuada.

La sentencia subraya que por la fecha en la que se ha producido el despido examinado, no puede entrar a conocer sobre el alcance del art. 24 de la Carta Social Europea (revisada), que fue publicada en el BOE de 11 de junio de 2021.

El artículo 10 del Convenio 158 OIT dispone que, ante despidos injustificados, si no es posible la readmisión del trabajador, los órganos que resuelven sobre el despido deberían “ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”. El artículo 56 ET establece que el despido improcedente, con carácter general, comporta la readmisión o el pago de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Las principales razones por las que la sentencia considera ambas previsiones compatibles son las siguientes:

1ª) La doctrina constitucional ha manifestado que la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido es una indemnización adecuada.

2ª) La propia jurisprudencia del TS viene explicando que el sistema indemnizatorio frente al despido disciplinario es distinto al civil: no es necesario acreditar los daños y perjuicios, sino que se presumen y cuantifican de manera uniforme por el legislador.

3ª) El artículo 10 (a diferencia de lo que sucedía con el artículo 7º, sobre defensa previa al despido) utiliza conceptos genéricos, que impiden su aplicación directa a cada caso. El art. 56 del ET no se opone al art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT ni a la Recomendación 166 que lo complementa.

4ª) Cuando establece parámetros para calcular indemnizaciones por terminación contractual, el propio Convenio de la OIT (artículo 12) se refiere al salario y a la antigüedad, en línea con el artículo 56 ET.

5ª) Aquí no se están cuestionando otras reparaciones distintas, fijadas para otras situaciones o calificaciones de despido ni, por supuesto las que los convenios u otros pactos colectivos o individuales puedan mejorar la legalmente establecida.

6ª) La fórmula legal de nuestro Derecho ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos.

UGT



CCOO

COMUNICADO UGT y CCOO

[Comunicado conjunto](#) de UGT y CCOO sobre la sentencia del Tribunal Supremo a cerca de las indemnizaciones por despido en España

La Sentencia anunciada hoy de la Sala IV del Tribunal Supremo no zanja el debate sobre la suficiencia de las indemnizaciones por despido en España, debate que se basa en los pronunciamientos con relación a la Carta Social Europea que el alto tribunal no analiza

DESPIDO

Estiman el recurso del supervisor de un Starbucks de Palma que fue despedido por uso indebido del descuento del 50% que disfrutaban los empleados

El TSJIB insta al juzgado Social que confirmó su despido que dicte una nueva sentencia



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 27/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Illes Balears de 25/11/2024](#)

El TSJ de Illes Balears ha estimado el recurso de un supervisor de Starbucks que fue despedido por fraude y transgresión de la buena fe contractual tras una investigación interna **al detectar que el volumen de descuentos de empleado aplicados en la tienda era muy elevado**, teniendo en cuenta su reciente apertura y su número de trabajadores. La Sala ordena que el Juzgado de lo Social Nº 6 de Palma dicte una nueva sentencia que exponga en forma suficiente los razonamientos de valoración de la prueba practicada.

La sentencia relata que, tras detectar diversas irregularidades en el sistema de descuento por empleado de productos de la empresa, la responsable de la tienda inició una investigación interna apoyada por las cámaras de seguridad del local. Se detectó que durante los meses de marzo y abril de 2023 el demandado fue adquiriendo diversos artículos mostrando el QR de la aplicación con el código de empleado de otro trabajador. La empresa argumentó el despido en que, aprovechando su puesto como supervisor, realizó diversas operaciones fraudulentas con suplantación de la identidad de su compañero con el fin de beneficiarse indebidamente y causar un perjuicio económico a la empresa.

La defensa del trabajador denunció una infracción de normas del procedimiento laboral que postulaba revisar los hechos probados y examinar el derecho aplicado. Alegó prescripción de los hechos imputados, pues la fecha de conocimiento de lo ocurrido superaba el plazo de 20 días para las 'faltas graves'. Asimismo, la sentencia no especificaba qué hechos de los declarados probados habían resultado

conformes, cuales no y, respecto de éstos, cual había sido el elemento de convicción para declararlos acreditados, incumpliendo así con la obligación de motivar debidamente el fallo con razonamientos concretos que conduzcan a la apreciación y valoración de la prueba practicada en el acto del juicio.

En sus fundamentos, los magistrados exponen que hubo infracción de los arts. arts.97-2 LRJS y 218 LEC “tanto por la manifiesta incongruencia omisiva, por falta de respuesta a la alegación de prescripción de las faltas imputadas, como por insuficiente motivación, por la falta de exposición de los razonamientos de valoración respecto de la prueba practicada, infracciones ambas que-lógicamente- han comportado la lesión del derecho fundamental de defensa del recurrente, y que la Sala-en cumplimiento del mandato previsto en el art. 202-2 LRJS- no puede reparar por ser insuficiente el relato de hechos probados y no poderse completar por el cauce procesal correspondiente”.

Por todo ello, el tribunal anula la sentencia e insta a la magistrada de instancia que dicte una nueva que ofrezca “explícita y adecuada respuesta a la alegación de prescripción de los hechos imputados, incluyendo los hechos probados necesarios a tal efecto, y exponga en forma suficiente los razonamientos de valoración de la prueba”.

La sentencia no es firme y contra ella cabe recurso en el Tribunal Supremo.

INCAPACIDAD PERMANENTE

Confirman la incapacidad permanente a un ayudante de cocina con limitaciones en una pierna tras sufrir un accidente de moto

El TSJIB señala que sus dolencias no son compatibles con un trabajo “de corte físico y bipedestación prolongada”



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 02/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Illes Balears de 02/12/2024](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears ha ratificado la decisión de un juzgado Social de Palma que declaró la incapacidad permanente total a un ayudante de cocina que padece varias limitaciones funcionales provocadas por un accidente de moto.

El demandante sufrió un accidente de moto el 14 de febrero de 2021 que le causó diversas lesiones en una pierna que motivaron su baja temporal. El suceso le provocó un cuadro de

artrosis postraumática severa con su consiguiente menoscabo funcional. El juzgado declaró al actor en situación de incapacidad permanente total para su profesión de cocinero con derecho a percibir una pensión vitalicia del 55% de su base reguladora mensual de 1.362,99 euros con efecto desde el 19 de enero de 2023.

El tribunal avala el razonamiento de la magistrada de instancia en el que poniendo en relación las dolencias con las funciones esenciales de su profesión de ayudante de cocina, “que es de corte físico, requiere bipedestación prolongada y movimientos forzados durante toda la jornada laboral, se concluye que las mismas inhabilitan para su adecuado y normal desempeño con el mínimo rendimiento y profesionalidad exigibles”.

DESPIDO IMPROCEDENTE

El TSJCLM ratifica el despido improcedente de la cuidadora de un anciano, pero rechaza pagarle las vacaciones no disfrutadas por haber transcurrido el periodo natural para cogerlas

El tribunal recuerda que el derecho a vacaciones no es compensable económicamente en este caso y que no ha quedado justificado que no pudiera disfrutar de las suyas durante todo 2021, pues fue despedida en 2022



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 15/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Albacete de 15/11/2024](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha ha estimado el recurso de los hijos de un anciano fallecido que despidieron a la cuidadora que tenía su padre **cuando aún vivía y reclamaba una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas**.

La sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Ciudad Real relata que la mujer trabajaba desde 2015 como empleada de hogar en el domicilio del anciano, que tenía por entonces 93 años. En abril de 2021 su jornada se redujo a 20 horas y desde febrero de 2022 se amplió a completa de

40 horas semanales de lunes a viernes. Del 21 de marzo hasta el 4 de abril de 2022 causó baja por enfermedad y tras recibir el alta médica, comunicó intención de reincorporarse al día siguiente. El 5 de abril la trabajadora se presentó a una hora, que no ha quedado acreditada, en su puesto de trabajo sin que se le abriese la puerta, lo mismo ocurrió durante los días posteriores. Ninguna de las partes se comunicó con la otra por teléfono.

El 6 de abril el empleador remite a la trabajadora burofax en el que, tras su solicitud de reincorporación, constata que no ha comparecido los días 5 y 6 de abril e insta a presentarse el día 7 a las 7 de la mañana. No queda acreditado cuándo recibe el burofax la empleada. El 12 de abril se le comunicó su despido por incumplimiento contractual debido a "faltas de asistencia al trabajo los días 5, 6, 7, 8, 11 y 12 de abril de 2022". El 1 de abril el anciano ingresó en una residencia, primero en periodo de adaptación y a partir del día 15 con carácter permanente de 24 horas, con un grado III de Dependencia y 100 años. No queda acreditado que la trabajadora disfrutase de sus vacaciones en el año 2021 y en el año 2022. El juzgado declaró el despido improcedente condenando a los herederos a abonar una indemnización de 5.432,92 euros a la empleada y otros 2.401,78 euros por el salario adeudado.

Ahora, la Sala de lo Social del TSJ detalla que, el supuesto que se analiza, la actora, que venía prestando servicios como empleada de hogar desde el año 2015, una vez que se extingue la relación laboral el 12 de abril de 2022 por despido, lo que reclama es la compensación por vacaciones no disfrutadas en los años 2021 y 2022, lo que es estimado por la sentencia recurrida. "Sin embargo, continúa el tribunal- el derecho a vacaciones no es compensable económicamente, ex art. 38 ET, con las excepciones referidas y que no concurren, por lo que no quedando justificado que no pudiera disfrutar de las vacaciones anuales durante el año 2021 por causa de IT y habiendo transcurrido el periodo natural para su disfrute, procede estimar el motivo de recurso analizado en el que se postula estimar caducada, sin que quepa compensación económica, por cuanto la relación laboral no se extinguió en 2021, sino al año siguiente, debiéndose

deducir de la cantidad total estimada en reclamación de cantidad la correspondiente a dicho concepto, sin embargo, al no constar individualizado el importe correspondiente a las vacaciones del año 2021, haciéndose referencia conjunta a las vacaciones de los años 2021 y 2022, deberá dejarse para el trámite de ejecución de sentencia la fijación de la cantidad a descontar por dicho concepto”.

El Tribunal Superior de Justicia mantiene los pronunciamientos de la sentencia de instancia salvo en lo relativo a la fijación de las cantidades salariales reclamadas, debiendo deducir de los 2.401,78 euros, la cantidad correspondiente a las vacaciones no disfrutadas del año 2021, la cual se deberá concretar en trámite de ejecución de sentencia.

DESPIDO PROCEDENTE

Declaran procedente el despido de un conductor de autobús que durante un servicio se quedó sin combustible cuando estaba advertido de que debía repostar

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirma así una sentencia de un juzgado de Donostia-San Sebastián que declaró procedente el despido del conductor por motivos disciplinarios adoptado por la empresa de autobuses para la que trabajaba por la comisión de una falta muy grave recogida en el convenio colectivo de transportes de viajeros por carretera de Gipuzkoa



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 17/11/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace:

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) **ha declarado procedente el despido de un conductor de autobús que durante un servicio de transporte de viajeros se quedó sin gasoil cuando había sido advertido el día anterior de que tenía que repostar** y así también se lo mostraba el indicador de combustible del vehículo.

El TSJPV confirma de esta manera una sentencia del Juzgado de lo Social 5 de Donostia-San Sebastián que desestimó la demanda interpuesta por el conductor frente a la empresa de autobuses que le despidió por la comisión de una falta muy grave de las recogidas en el artículo 28 del convenio colectivo de transportes de viajeros por carretera de Gipuzkoa.

En concreto aquella que sanciona las “imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a la persona, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros”.

Según los hechos declarados probados, el conductor debía hacer el 3 de diciembre de 2023 una ruta entre Zumaia y Elgoibar. El día anterior se le había advertido de que el suministrador de combustible de la empresa no funcionaba y que tenía que repostar en cualquier gasolinera. Además, cuando el 3 de diciembre inició su jornada laboral el indicador de combustible mostraba que el vehículo estaba en reserva. A pesar de ello, circuló entre Zumaia y Deba (unos 15,5 kilómetros), donde el autobús finalmente se paró por falta de combustible.

El servicio de transporte de viajeros se vio interrumpido y la empresa de autobuses tuvo que “contratar otros dos vehículos” para poder cumplir con mismo, además de pagar un taxi para que el conductor

pudiera ir a por gasolina, abonando este gasto y la purga del depósito posterior que se tuvo que hacer al no arrancar el autobús tras el repostaje, según se recoge en la resolución.

El Juzgado de lo Social 5 de Donostia- San Sebastián consideró procedente el despido del conductor, que llevaba algo más de medio año trabajando en la empresa, al considerar inadmisibile la negligencia imputada que generó unos perjuicios a los viajeros y a la empresa de autobuses.

El trabajador recurrió al TSJPV, argumentando, entre otras cuestiones, infracción de la doctrina gradualista sobre el despido al estimar en su caso excesiva esta decisión.

El Alto tribunal recuerda que “la jurisprudencia social tradicional tiene dicho que no basta con la mera constancia de la comisión de una falta laboral para declarar la procedencia del despido, sino que es igualmente necesario que pueda calificarse como un incumplimiento grave y culpable del trabajador”.

En el presente caso, el TSJPV estima que la “versión judicial de los hechos encaja” en la citada falta muy grave del convenio colectivo de transportes de viajeros por carretera de Gipuzkoa y que “no cabe tildar como desproporcionada la sanción impuesta”.

Esta sentencia no es firme y cabe recurso ante el Tribunal Supremo.

FAMILIA MONOPARENTAL

El TSJ de Murcia reconoce el permiso de nacimiento ampliado a 32 semanas a una madre de familia monoparental

La Sala de lo Social reconoce por primera vez la prestación ampliada a una mujer, trabajadora por cuenta ajena, en las 16 semanas que corresponderían al otro progenitor en caso de existir. Acoge la doctrina establecida en noviembre por el Tribunal Constitucional, que declaró inconstitucional la imposibilidad de extender el permiso en estos casos, por discriminatoria



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 16/01/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Sentencia del TSJ de Murcia de 09/01/2025](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia declara el derecho de una madre de familia monoparental a que se le abone la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor durante un total de 32 semanas, añadiendo a las 16 semanas ya reconocidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, las 16 semanas que hubieran correspondido al otro progenitor, si hubiera existido.

Así se establece en la sentencia, notificada hoy a las partes, que estima el recurso de suplicación de una mujer, trabajadora por cuenta ajena, contra la sentencia de un juzgado de lo Social de Murcia.

El Tribunal cambia la doctrina mantenida hasta este momento, al entender que debe ser modificada necesariamente a partir de la sentencia del Tribunal Constitucional 140/2024, de 6 de noviembre de 2024 (ECLI:ES:TC:2024:140) que, en respuesta a una cuestión de inconstitucionalidad, fija un criterio diferente al declarar la inconstitucionalidad de los artículos 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 177 de la Ley General de la Seguridad Social, en cuanto omiten la posibilidad de extender el permiso de

nacimiento y cuidado de menor en estos supuestos, estableciendo la prohibición de discriminación por razón de nacimiento en la familia monoparental.

Como recuerda la Sala, en esa sentencia el Constitucional destaca que se trata de una misma necesidad de atención y cuidado de los menores, ya sean nacidos en familias monoparentales o nacidos en familias biparentales, “a la que responde de forma diferenciada la norma”. Y, añade, que el legislador introduce “– mediante su omisión– una diferencia de trato por razón del nacimiento entre niños y niñas nacidos en familias monoparentales y biparentales que no supera el canon más estricto de razonabilidad y proporcionalidad aplicable en estos casos”. Concluyendo que obvia, por completo, “las consecuencias negativas que produce tal medida en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales”.

Por todo ello, explica la sentencia “la Sala debe aplicar el criterio del Tribunal Constitucional apartándonos del hasta ahora mantenido”, estimando el recurso de suplicación, revocando la sentencia de instancia y declarando el derecho de la recurrente al abono de la prestación económica de nacimiento y cuidado de menor durante un total de 32 semanas, al añadir a las 16 semanas ya reconocidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, las 16 semanas que hubieran correspondido al otro progenitor.

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

PENSIÓN DE VIUDEDAD

El TSJ de Asturias desestima conceder la pensión de viudedad a una mujer porque, a pesar de existir una “convicción” de convivencia con el fallecido, también ha de estar acreditada

La Sala explica que la constitución formal de la pareja de hecho ha de ser mediante inscripción registral o documento público



**PODER
JUDICIAL
ESPANA**

Fecha: 03/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

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

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha desestimado conceder la pensión de viudedad a una mujer que un Juzgado Social de Gijón le denegó porque, al momento de fallecer el causante de la prestación, la pareja de hecho que formaba con la ella no estaba constituida por alguno de los medios exigidos legal y jurisprudencialmente.

La sentencia explica que la demandante convivió con el fallecido desde al menos, febrero de 2000, figurando así el certificado de empadronamiento, y tenían una cuenta conjunta en Unicaja. Además, desde enero de 2014 era

beneficiaria de una prestación de asistencia sanitaria en la que figuraba el fallecido como titular. El finado otorgó testamento el 27 de julio de 2022, figurando como soltero e instituyendo única y universal heredera a la demandante.

El 18 de abril de 2023 el INSS denegó la prestación de viudedad por no acreditar que su relación con el fallecido se encontrara entre las reguladas en los artículos 219, 220 y 221 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social ni haberse constituido formalmente como pareja de hecho al menos dos años antes del óbito de acuerdo con el artículo 221.2 de la mencionada norma.

El tribunal detalla que la pensión de viudedad que la norma establece no es en favor de todas las parejas de hecho con cinco años de convivencia acreditada, sino en exclusivo beneficio de las parejas de hecho "registradas" cuando menos dos años antes. Según los magistrados, aunque la acreditación de la convivencia puede realizarse por cualquier medio de prueba que tenga fuerza suficiente para procurar convicción al respecto, la pareja de hecho exige hacerlo en los concretos términos establecidos en la norma, "no teniendo validez a esos efectos otro tipo de documentos como la tarjeta sanitaria en la que la demandante figura como beneficiaria del causante o el certificado de empadronamiento".

La Sala Social concluye que la solución adoptada en instancia a ajustada a la normativa reguladora de la prestación, pues "consta acreditado el requisito de convivencia, pero no la constitución formal de la pareja de hecho mediante inscripción registral o documento público, por lo que no se cumplen todas las condiciones necesarias para causar derecho a la pensión de viudedad reclamada".

Sentencia

NULIDAD DEL REGLAMENTO DE ACCESO A LA PROFESIÓN DE ABOGADO Y PROCURADOR

El TS declara nulo el [Real Decreto 64/2023](#), de 8 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 34/2006, de 20 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de la Abogacía y la Procura



Fecha: 17/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 17/12/2024](#)

Antecedentes y hechos

Impugnación del Real Decreto 64/2023

El Consejo General de Procuradores de España (CGPE) interpuso recurso contencioso-administrativo contra el Real Decreto 64/2023, que regulaba el acceso a las profesiones de abogado y procurador, en desarrollo de la Ley 34/2006 y sus reformas.

Argumentaron que el procedimiento de elaboración del reglamento presentaba defectos graves, solicitando su nulidad total o parcial.

Defectos señalados por los recurrentes

Omisión de informes preceptivos:

Faltaba el informe del Consejo General del Poder Judicial, exigido para normas relacionadas con legislación procesal.

Deficiencia en el análisis de impacto normativo (MAIN):

No incluía un análisis adecuado del impacto en la competencia ni un test de proporcionalidad.

Régimen transitorio discriminatorio:

Establecía requisitos más estrictos para los procuradores que para los abogados en el paso de una profesión a otra.

Fallo del Tribunal

El Tribunal Supremo **declara nulo el Real Decreto 64/2023** por los siguientes motivos:

Insuficiencia del análisis de impacto normativo (MAIN)

No se evaluó correctamente el impacto del régimen transitorio en la competencia ni en el mercado de servicios profesionales, contraviniendo las exigencias legales.

Omisión del informe del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ)

La norma se dictó al amparo del artículo 149.1.6ª CE, que atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de legislación procesal, **lo que hacía preceptivo el informe del CGPJ**.

Falta de test de proporcionalidad

El Real Decreto no cumplió con los estándares de la **Directiva (UE) 2018/958** y su transposición al derecho español mediante el Real Decreto 472/2021.

Fundamentos jurídicos

Impacto en la competencia

La memoria justificativa (MAIN) carecía de un análisis riguroso del impacto del reglamento en la competencia profesional, como exige el artículo 26 de la Ley 50/1997 y el Real Decreto 931/2017.

El régimen transitorio restringía la movilidad profesional de los procuradores hacia la abogacía, generando barreras contrarias al principio de igualdad en el acceso.

Informe del CGPJ

El artículo 561.1.6ª de la LOPJ exige este informe en normas relacionadas con legislación procesal, como lo reconocía el propio Real Decreto en su exposición de motivos.

Directiva de proporcionalidad

El reglamento introducía requisitos que afectaban el acceso y ejercicio profesional, sin justificar adecuadamente su necesidad ni proporcionalidad, en incumplimiento del Real Decreto 472/2021.

Consecuencias de la declaración de nulidad

Suspensión del régimen transitorio

Se eliminan los requisitos diferenciados entre procuradores y abogados para acceder a la otra profesión.

Necesidad de un nuevo reglamento

El Gobierno **deberá elaborar un nuevo reglamento** que subsane los defectos señalados, respetando las exigencias de proporcionalidad, competencia e informes preceptivos.

Impacto en el acceso a las profesiones

Hasta que se apruebe una nueva norma, se aplicará el régimen anterior, lo que podría generar incertidumbre en la colegiación y el ejercicio profesional.

JORNADA ANUAL. DÍAS DE TRABAJO EFECTIVO.

La AN avala la gestión empresarial de vacaciones y descansos compensatorios: la empresa impone como descanso compensatorio por exceso de jornada anual los días 24 y 31 de diciembre no puede ser considerada como vulneración del art. 38 del ET



Fecha: 17/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 17/12/2024](#)

Antecedentes y hechos

Demanda presentada por CGT:

La Confederación General del Trabajo (CGT) interpuso una demanda de conflicto colectivo contra **Lectra Sistemas Española S.A.U.**, solicitando:

- Que se declarase el derecho de los trabajadores a disfrutar de **3 días extra de vacaciones** otorgados por la empresa, sin compensación ni absorción por los días de descanso generados por exceso de jornada.
- Que se declarase como no ajustada a derecho la imposición unilateral del disfrute de los días 24 y 31 de

diciembre de 2024 como descanso por exceso de jornada.

Posición de la empresa:

Lectra Sistemas defendió que:

- Los trabajadores ya disfrutaban de 24 días laborables de vacaciones y, desde 2023, de 1 día adicional por cada 5 años de antigüedad.
- Los días extra no se compensan con los generados por exceso de jornada.
- La imputación de los días 24 y 31 de diciembre como descanso no fue impuesta unilateralmente y sigue una práctica histórica con aquiescencia de los trabajadores.

Conflicto:

- El sindicato alega que la empresa vulnera el convenio colectivo al calcular erróneamente la jornada anual (1.770 horas) y absorbe los días extra de vacaciones, lo que impide a los trabajadores disfrutar plenamente de sus derechos.

Fallo del Tribunal

- La Audiencia Nacional **desestima la demanda** presentada por CGT y absuelve a Lectra Sistemas Española S.A.U. de las pretensiones.

Fundamentos jurídicos

Sobre la compensación de días extra de vacaciones:

- El Tribunal establece que no existe prueba suficiente de que la empresa esté compensando los días extra de vacaciones con los días generados por exceso de jornada.
- Los calendarios laborales elaborados por la empresa **cumplen con lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal** de la Comunidad de Madrid, que fija una jornada anual de 1.770 horas.

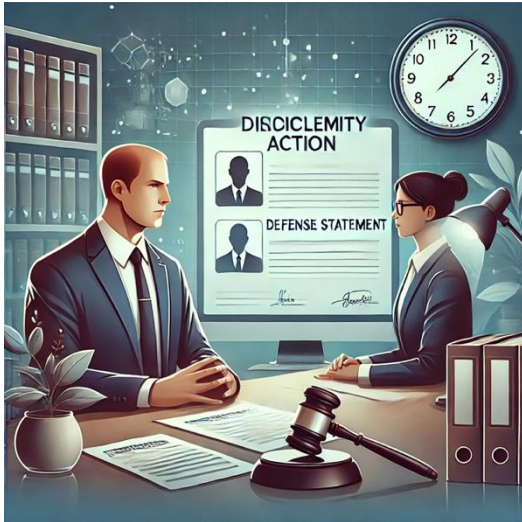
- La práctica de la empresa de otorgar 24 días laborables de vacaciones y días adicionales por antigüedad se aplica desde 2004 sin oposición de los trabajadores.

Sobre la imposición de los días 24 y 31 de diciembre:

- El Tribunal considera que la empresa **tiene derecho a establecer un protocolo ordenado** para el disfrute de días compensatorios por exceso de jornada, siempre que respete las peticiones individuales de los trabajadores.
- No se acreditaron reclamaciones previas de los empleados respecto al disfrute de estos días.
- El descanso compensatorio por exceso de jornada no es equiparable al régimen de vacaciones y puede ser gestionado de forma diferenciada.

AUDIENCIA PREVIA.

El TSJ de Extremadura admite que el trámite de audiencia previa es posible llevarlo a cabo el mismo día del despido



Fecha: 14/10/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 17/12/2024](#)

Antecedentes y hechos

Contexto del despido disciplinario:

La trabajadora **D^a Dolores**, empleada como “consejera” en **Sephora Cosméticos España S.L.**, fue despedida el 21 de marzo de 2023 por imputar fraudulentamente compras de clientas a una tarjeta de fidelidad, obteniendo beneficios personales.

Trámite de audiencia previa:

- Antes de la entrega de la carta de despido, **la empresa celebró una reunión previa con la trabajadora**, en la que se

le notificaron las irregularidades detectadas.

- En esta reunión, **la trabajadora tuvo oportunidad** de exponer su versión y justificar su conducta.
- En la carta de despido **se incluyeron los hechos imputados**, detallando fechas, transacciones y los perjuicios causados.

Alegaciones de la trabajadora:

En su demanda, alegó que:

- El trámite de audiencia no fue adecuado ni garantizó su derecho de defensa, invocando el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT.
- La carta de despido no describía suficientemente los hechos.

Fallo del Tribunal

- El TSJ de Extremadura desestima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora, **confirmando la sentencia de instancia que declaró procedente el despido disciplinario.**
- El Tribunal concluye **que el trámite de audiencia previa cumplió los requisitos establecidos en la normativa aplicable**, asegurando que la trabajadora pudo defenderse antes de que se formalizara el despido

Fundamentos jurídicos

Sobre la audiencia previa (art. 7 del Convenio 158 de la OIT):

- **Este artículo exige que el trabajador tenga oportunidad de ser oído antes de que el empleador adopte una decisión de despido.**
- El trámite de audiencia previa **puede realizarse el mismo día del despido**, siempre que se garantice al trabajador la oportunidad real de defenderse antes de que la decisión sea formalizada
- El Tribunal confirma que la **empresa cumplió con esta garantía mediante la reunión previa**, en la que se le comunicaron los hechos imputados.
- **No se exige un procedimiento formal específico**, sino que se garantice un espacio razonable para que el trabajador pueda defenderse.
- **No exige un plazo específico** entre el trámite de audiencia y la comunicación del despido, sino que el trabajador disponga de una oportunidad efectiva de ser escuchado antes de que el

empleador adopte la decisión. En este caso, la reunión previa celebrada el mismo día del despido permitió a la trabajadora exponer su versión de los hechos imputados.

Cumplimiento del trámite de audiencia:

- La reunión **permitió a la trabajadora conocer y responder a las acusaciones** antes de la entrega de la carta de despido.
- La carta de despido detallaba de forma clara y precisa las conductas imputadas, permitiendo su defensa.

Precedente jurisprudencial:

- El Tribunal cita la doctrina del Tribunal Supremo que valida mecanismos informales de audiencia siempre que aseguren el derecho de defensa del trabajador.
- Reitera que el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores (ET) solo exige que los hechos sean comunicados de forma concreta, no un procedimiento adicional.

Proporcionalidad del despido:

- La conducta reiterada y grave de la trabajadora, junto con los perjuicios causados, justificaron la decisión empresarial.
- El trámite previo permitió valorar las circunstancias personales y objetivas, pero no se acreditó ninguna justificación válida para exonerar a la trabajadora.

PLANES DE IGUALDAD.

El TS avala la inscripción por silencio administrativo del Plan de Igualdad de Culmia Desarrollos Inmobiliarios ante la inacción de los sindicatos y la Administración



Fecha: 20/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 20/12/2024](#)

Antecedentes y hechos

Objeto del recurso de casación:

La controversia surge por la denegación administrativa de la inscripción del **Plan de Igualdad** de la empresa **Culmia Desarrollos Inmobiliarios S.L.** en el registro de planes de igualdad, acuerdos colectivos y convenios de trabajo.

Solicitud inicial: La empresa presentó su plan de igualdad el **21 de marzo de 2022**.

Requerimientos de subsanación: La Administración solicitó la corrección de defectos en dos ocasiones (10 de

agosto y 13 de septiembre de 2022).

Resolución administrativa: El 26 de octubre de 2022, la Subdirección General de Relaciones Laborales denegó la inscripción por defectos en la **constitución de la comisión negociadora**.

Recurso de alzada: La empresa lo presentó el 22 de noviembre de 2022, y fue desestimado el 3 de agosto de 2023.

Actuación empresarial ante la inactividad sindical:

La empresa convocó a los sindicatos representativos en diversas ocasiones para constituir la comisión negociadora.

- La falta de respuesta por parte de los sindicatos bloqueó la negociación.
- Finalmente, la empresa aprobó unilateralmente el Plan de Igualdad el 7 de marzo de 2022, con la participación de los delegados del centro de trabajo de Barcelona.

Sentencia en instancia previa:

La Sala de lo Social del **TSJ de Madrid** estimó la demanda de la empresa, considerando que la solicitud de inscripción debía entenderse aceptada por **silencio administrativo positivo**, al haber transcurrido el plazo máximo de tres meses sin resolución expresa válida.

Fallo del Tribunal

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación presentado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y confirma la sentencia del TSJ de Madrid que declaró la inscripción del Plan de Igualdad por silencio administrativo positivo.

El Supremo:

- **Rechaza los argumentos del Ministerio que sostenían que el silencio positivo no opera en este caso.**
- Condena al Ministerio al pago de costas, fijadas en 1.500 euros.

Fundamentos jurídicos

Aplicación del silencio administrativo positivo:

- El artículo 24.1 de la Ley 39/2015 (LPAC) establece que, **si la Administración no resuelve en el plazo legalmente establecido, se entiende aceptada la solicitud inicial** salvo excepciones expresas.
- En este caso, **la inscripción de un Plan de Igualdad no forma parte de los supuestos excluidos del silencio positivo**, como serían la transferencia de facultades sobre dominio público o servicio público.

Garantía frente a la inacción administrativa:

- El silencio positivo **impide que la Administración** pueda dictar posteriormente una resolución contraria al acto presunto.
- La única vía para revisar un acto presunto favorable es a través de los procedimientos de revisión administrativa o de declaración de lesividad.

Responsabilidad en el bloqueo negociador:

- El Tribunal considera que **la falta de diligencia de los sindicatos** en participar en la constitución de la comisión negociadora **no puede perjudicar a la empresa**.
- **La empresa cumplió con su obligación de convocar a los sindicatos**, y la inactividad de estos no puede ser motivo para denegar la inscripción del Plan de Igualdad.

Actualidad Seguridad Social

NOTICIAS RED

Se publica el Boletín 1/2025.



Fecha: 13/01/2025
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Boletín 01/2025](#)

Boletín 01/2025	13 de enero de 2025
RDL 9/2024. ART. 80. TOPE MÁXIMO Y MÍNIMO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN PARA 2025	1
RDL 9/2024. ART. 82. COTIZACIÓN ADICIONAL SOLIDARIDAD. TRABAJADORES AUTÓNOMOS	2
RDL 9/2024. ART. 83. MODIFICACIÓN DA 44 LGSS	2
RDL 9/2024. ART. 84. EXCLUSIÓN DE LA COTIZACIÓN EN FUNCIÓN DE LOS RENDIMIENTOS A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS SOCIOS DE COOPERATIVAS QUE DISPONGAN DE UN SISTEMA INTERCOOPERATIVO DE PRESTACIONES SOCIALES	3
BONIFICACIONES POR FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. NUEVO TRÁMITE	3
LEY 7/2024. DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. BONIFICACIONES ENTIDADES DEPORTIVAS NO PROFESIONALES SIN ANIMO DE LUCRO	4
ORDEN PJC/1472/2024. MECANISMO RED SECTORIAL. SECTOR DE LA FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR	5
LGSS. ART. 19 BIS. COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD. ACTUALIZACIÓN DE MANUALES	7
LGSS. ART. 19 BIS. COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD. ACLARACIONES	7

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. INDUSTRIAS DEL FRÍO INDUSTRIAL. Resolución de 31 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial. ([BOE 14/01/2025](#))

GRANADA. SIDEROMETALÚRGICAS. Tablas salariales para el año 2025 del sector de industrias siderometalúrgicas para granada y provincia. ([BOPG 15/01/2025](#))