

ÍNDICE

Consejo de Ministros



ANTEPROYECTO DE LEY

JORNADA DE TRABAJO. Se aprueba el Anteproyecto de Ley para la reducción máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión, a los efectos previstos en el art. 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno

[\[pág. 3\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



INCAPACIDAD PERMANENTE

El TSJ de La Rioja estima el recurso de un cocinero que sufre deterioro en la columna lumbar y le concede la incapacidad permanente.

[\[pág. 6\]](#)



INCAPACIDAD PERMANENTE

El TSJ de Asturias desestima conceder la incapacidad permanente a una peluquera con polialgias porque el informe médico refleja ausencia de contracturas o rigidez vertebral

[\[pág. 7\]](#)



DESPIDO PROCEDENTE

El TSPJV considera procedente el despido de un trabajador por extraer archivos con información de su empresa

[\[pág. 8\]](#)

Sentencia



INCENTIVO DE MEJORA

CUESTIÓN DE DISCRIMINACIÓN. Combatir el absentismo a través de un incentivo económico es una causa lícita siempre y cuando tenga en cuenta las ausencias al trabajo no justificadas o que no constituya uno de los factores de discriminación prohibidos.

[\[pág. 10\]](#)



TIEMPO DE TRABAJO.

GUARDIAS. El Tribunal Supremo ratifica que las guardias presenciales en ambulancias deben considerarse tiempo de trabajo efectivo y abonarse como horas extraordinarias

[\[pág. 12\]](#)



DESPIDO Y MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA.

DESPIDO. En la demanda de despido cabe solicitar la nulidad no alegada en la papeleta de conciliación en la que se había solicitado la improcedencia

[\[pág. 13\]](#)



REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR

COMPLEMENTO DE TURNICIDAD. Abono en su integridad a una trabajadora con reducción de jornada del 50% por guarda legal con cuidado directo de un menor de 12 años que continúa prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche

[\[pág. 15\]](#)



DERECHO DE OPCIÓN

DESPIDO IMPROCEDENTE. Trabajador designado por el empresario para la prevención de riesgos laborales: Le corresponde el derecho de opción del art. 56.4 del ET, aunque el despido lo haya sido por conductas no relacionadas con su actividad de prevención

[\[pág. 17\]](#)

Criterios

Seguridad**Social**

PERMISO POR NACIMIENTO

El INSS y la DGOSS emiten criterio sobre el permiso de nacimiento para las familias monoparentales tras la sentencia del TC

[\[pág. 19\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 20\]](#)

Consejo de Ministros

ANTEPROYECTO DE LEY

JORNADA DE TRABAJO. Se aprueba el Anteproyecto de Ley para la reducción máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión, a los efectos previstos en el art. 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno

Se autoriza la **tramitación administrativa urgente** prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión.



Fecha: 04/02/2025

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia del Consejo de Ministros de 04/02/2025](#)

[Borrador de Anteproyecto](#)

REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

El Consejo de Ministros ha aprobado el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión que permitirá la reducción de la máxima ordinaria de trabajo **a treinta y siete horas y media semanales** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La reducción de la jornada laboral máxima ha sido abordada en el marco del Diálogo Social y traslada el acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales mayoritarias CCOO y UGT y que ha sido rubricado el 20 de diciembre de 2024.

Los colectivos más beneficiados por la medida son las personas trabajadoras no cubiertas por convenios colectivos y que se presentan con mayor intensidad en algunos territorios y sectores como la hostelería, el comercio, la agricultura o los servicios.

Derechos de corresponsabilidad y de ciudadanía

La norma pretende incrementar la disponibilidad de tiempo libre para que cualquier persona pueda ejercer otros derechos y obligaciones distintos de los relacionados con el trabajo, como la corresponsabilidad en los cuidados o la conciliación con la vida personal de forma equitativa entre ambos sexos. Fomenta, además, el desarrollo de otros derechos y actividades que quedan restringidos cuando las jornadas laborales se alargan tales como como el cuidado de la propia salud, el disfrute de la cultura o la participación ciudadana, por poner algunos ejemplos.

De este modo, la reducción de la jornada laboral promueve un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal y mejora el bienestar de las personas a todos los niveles que redundan en la mejora de la salud mental y física.

Registro de jornada

La eficacia de la reducción de la jornada máxima legal requiere de medidas complementarias como la regulación precisa del registro de jornada que deberá contar con los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad para lo que exigirá:

- **Utilización de medios digitales,**
- **Cumplimentación de forma personal y directa con garantías de autenticidad y trazabilidad**
- **Utilización de formatos comprensibles**
- **Establecimiento de obligaciones documentales y de accesibilidad inmediata e interoperabilidad**
- **Registro de jornada idéntico en los contratos a tiempo parcial**

Para garantizar estos requisitos:

1. Las personas trabajadoras practicarán los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido. De la misma manera se registrarán todas aquellas interrupciones que afecten a su cómputo.
2. Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, este deberá permitir identificar inequívocamente a la persona trabajadora que lo realiza, así como las eventuales modificaciones de los asientos efectuados.
3. La información deberá figurar en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes, que permita su documentación y la obtención de copias. El sistema de registro garantizará la interoperabilidad que permita su acceso y gestión.
4. Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo, y en cualquier momento. Además, el registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras.
5. La empresa conservará los registros durante cuatro años, periodo durante el cual permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Derecho a la desconexión

Se trata de un derecho irrenunciable para evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras frente al uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

Rechazar o no atender la comunicación o la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral, no podrá generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora.

Nuevo régimen sancionador

En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados.

Los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que generen riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras se calificarán como infracción muy grave.

Las multas tendrán como importe:

- En su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros
- En su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros
- En su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros

Evaluación de la reducción de jornada

El Gobierno **abrirá una Mesa de diálogo Social para evaluar el impacto de la reducción de jornada** de trabajo acometida por la nueva norma y seguir avanzando en la materia de jornada.

Convenios colectivos

Las comisiones negociadoras de los convenios colectivos tendrán **hasta el 31 de diciembre de 2025** para **realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en la norma**, en particular, lo establecido respecto a la duración máxima de la jornada ordinaria.

Actualidad del Poder Judicial

INCAPACIDAD PERMANENTE

El TSJ de La Rioja estima el recurso de un cocinero que sufre deterioro en la columna lumbar y le concede la incapacidad permanente

Los magistrados indican que su rechazo a operarse por los riesgos que conlleva “no puede erigirse en causa denegatoria” de la incapacidad permanente



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 21/10/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ La Rioja de 21/10/2024](#)

El Tribunal Superior de Justicia de La Rioja ha estimado el recurso de un trabajador a quien fue denegada la incapacidad permanente porque sus dolencias en la columna vertebral no eran suficientes. **La Sala declara ahora el derecho del demandante, cocinero de profesión y ahora empleado en un centro especial de empleo como manipulador de cajas de cartón, a percibir una pensión vitalicia del 55% de su base reguladora mensual de 969,94 euros que le fue denegada por**

el juzgado Social 2 de Logroño.

El trabajador, de 42 años y con una discapacidad del 35%, padece trastorno del disco intervertebral con mielopatía, región dorsal y lumbalgia crónica. Ha sufrido varios procesos de baja temporal y tiene limitada su capacidad laboral para actividades que impliquen movilidad de raquis, levantamiento y transporte de pesos.

En sus fundamentos jurídicos, la Sala expone que los dilatados periodos de incapacidad temporal en que ha estado incurso el demandante excluyen que sus dolencias le originen periodos críticos puntuales. Asimismo, indica que el rechazo a una intervención quirúrgica por los riesgos que conlleva “no puede erigirse en causa denegatoria de la incapacidad permanente”. Y añade que “poniendo en relación la situación clínica con las demandas físicas de su trabajo, disintiendo del parecer de la instancia, a juicio de la Sala, el deteriorado estado de su columna lumbar y la intensa clínica algica que origina, como lo revela su tratamiento en la correspondiente unidad especializada con técnicas invasivas para el síndrome facetario, combinado con fármacos analgésicos del segundo escalón para la lumbalgia, no permite el desempeño en condiciones de rentabilidad de una profesión como la suya de cocinero, cuya ejecución conlleva una importante y continua sobrecarga del segmento del raquis lesionado”.

Así pues, los magistrados estiman el recurso y revocan la sentencia de instancia, reconociendo al demandante una incapacidad permanente total para su profesión habitual de cocinero derivada de la contingencia de enfermedad común.

INCAPACIDAD PERMANENTE

El TSJ de Asturias desestima conceder la incapacidad permanente a una peluquera con polialgias porque el informe médico refleja ausencia de contracturas o rigidez vertebral

Los magistrados indican que la demandante tiene una empleada a su cargo que puede asumir las “tareas más gravosas”



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

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 el recurso de una peluquera que reclamaba una incapacidad permanente por padecer polialgias. Ratifica la decisión del Juzgado Social 4 de Oviedo que el 9 de julio de 2024 dictaminó que sus lesiones no afectaban en grado suficiente su capacidad laboral.

La recurrente alegó su impedimento para realizar cualquier actividad laboral, por sedentaria que sea, por sufrir unas dolencias crónicas que repercuten sobre su columna y articulaciones. Apunta concretamente a su profesión de peluquera, ya que

por ser autónoma tiene que hacer esfuerzos durante largas jornadas de trabajo.

Ahora, la Sala Social del alto tribunal del Principado fundamenta su decisión de desestimarla demanda en que se parte de un cuadro clínico que no ha resultado probado, de tal forma que no puede prosperar la censura jurídica en base a un relato fáctico que no consta en la sentencia de instancia.

En relación con las dolencias osteoarticulares, los magistrados no consideran acreditada su incidencia invalidante, y destacan la “dinámica espontánea rica, sin alteraciones en la estática corporal, marcha normal, capaz de marcha con punteras y talones y el estado de las rodillas es normal. De la espalda se refleja ausencia de contracturas locales o signos de rigidez vertebral en ninguna de las regiones vertebrales, todo ello con las incidencias en la exploración que se reflejan en el informe médico de síntesis”.

Por último, el tribunal concluye que la trabajadora está afiliada al RETA como autónoma peluquera que trabaja con su marido en un negocio en el que tienen una empleada, por lo que “dadas las facultades organizativas que corresponden a las personas trabajadoras por cuenta propia, nada impide que la empleada asuma las tareas más gravosas para la recurrente”.

DESPIDO PROCEDENTE

El TSPJV considera procedente el despido de un trabajador por extraer archivos con información de su empresa

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ratifica la sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Vitoria-Gasteiz que declaró la procedencia del despido de este trabajador



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 31/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA NO PUBLICADA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha declarado procedente el despido de un trabajador de Mercadona que extrajo y copió en memorias externas gran volumen de archivos (un total de 55.129) relacionados con criterios y métodos logísticos, evolución de ventas y objetivos de la compañía, entre otros.

El TSJPV desestima así el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador y confirma la resolución del Juzgado de lo Social número 4 de Vitoria-Gasteiz que consideró procedente este despido.

En su recurso ante el TSJPV el trabajador alegó, entre otras cuestiones, **que Mercadona había intervenido sus equipos informáticos sin consentimiento ni advertencia previa, vulnerando su derecho a la intimidad y al secreto de comunicaciones, y que el despido era una represalia de la dirección por negarse a modificar el horario.**

El TSJPV recuerda que, según quedó acreditado en el tribunal de instancia, el demandante y su superior tuvieron una controversia sobre la dedicación del trabajador con reuniones los días 8 y 19 de septiembre de 2023 y posteriores correos electrónicos cruzados; y también que la empresa conoció el 8 de septiembre, tras recibir una alerta de seguridad informática de la división correspondiente, que desde el ordenador del demandante se había extraído un “gran volumen” de información.

En concreto, una auditoría reveló que el trabajador copió los días 8, 9, 10 y 20 de septiembre de 2023 a memorias externas (USB) de almacenamiento personal y no corporativo un total de 55.129 archivos con información de la empresa.

La resolución también precisa que el convenio colectivo de la compañía fija unas normas de uso de los dispositivos electrónicos, así como pautas de conducta ética, que son conocidas por los trabajadores.

Ente ellas está la prohibición de extracción de información de la empresa, bien sea en papel, impresión o a través de cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona; y el hecho de que la empresa podrá verificar, mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de los medios informáticos y dispositivos electrónicos de su propiedad.

Asimismo, existe una instrucción expresa de la compañía de trabajar en la nube y no usar dispositivos de almacenamiento USB.

El TSJPV considera que el trabajador demandante “tenía conocimiento de las normas de uso de los dispositivos informáticos de la empresa y de que esta podía verificar su correcta utilización en los

términos expresados”, por lo que no se ha vulnerado su derecho a la intimidad y al secreto de comunicaciones.

El Superior vasco confirma la existencia de un incumplimiento sancionable por parte del trabajador, ya que este copió un gran volumen de documentos de la empresa en USB, contra los criterios conocidos de la compañía, lo que constituye una infracción “muy grave” recogida en el convenio.

Además, el TSJPV no aprecia que el despido disciplinario “tenga carácter de represalia a ninguna reivindicación o negativa del trabajador” sino que responde a la citada actuación contraria a lo fijado en el convenio colectivo aplicable.

Esta sentencia no es firme y cabe recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Sentencias

INCENTIVO DE MEJORA

CUESTIÓN DE DISCRIMINACIÓN. Combatir el absentismo a través de un incentivo económico es una causa lícita siempre y cuando tenga en cuenta las ausencias al trabajo no justificadas o que no constituya uno de los factores de discriminación prohibidos.



Fecha: 20/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 20/01/2025](#)

Antecedentes de hecho

- La Confederación General del Trabajo (CGT) interpuso una demanda ante la Audiencia Nacional impugnando parcialmente el Convenio Colectivo de Verallia Spain S.A. (fábricas). **La impugnación se centró en el artículo 49 del convenio, que regulaba el incentivo de mejora, alegando que su estructura resultaba discriminatoria.**
- CGT sostenía que la fórmula de cálculo del incentivo, **basada en la asistencia al trabajo, penalizaba a los trabajadores que se ausentaban por causas**

justificadas, como bajas médicas o permisos retribuidos para el cuidado de familiares, lo que constituía una discriminación por enfermedad, por razón de sexo y por asociación por razón de enfermedad.

- **La Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró la nulidad de los pasajes del artículo 49** que penalizaban económicamente a los trabajadores por sus ausencias, excepto en casos de vacaciones, licencias sindicales y algunos permisos específicos.
- Verallia Spain S.A. **interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo**, alegando que la sentencia desvirtuaba la naturaleza del incentivo, diseñado para mejorar la productividad y reducir el absentismo.

Objeto del recurso de casación

Verallia recurrió la sentencia con tres alegaciones principales:

- **El incentivo no es discriminatorio** y su cálculo no vulnera derechos fundamentales.
- **Si se anula la fórmula de cálculo, debería anularse todo el artículo 49**, ya que la medida pierde su finalidad.
- **El procedimiento de impugnación de convenios colectivos es inadecuado** para este tipo de reclamaciones.

Fallo del Tribunal Supremo

- El Tribunal Supremo **estima el recurso de casación** interpuesto por Verallia Spain S.A., **casa y anula la sentencia** de la Audiencia Nacional, y **desestima la demanda de CGT.**

- El Alto Tribunal considera que el incentivo de mejora **no es nulo en su totalidad, sino que debe interpretarse en consonancia con la Constitución y la legislación sobre igualdad**. En consecuencia, no procede declarar la nulidad del artículo 49 del convenio, sino que **su aplicación debe excluir ausencias justificadas que puedan generar discriminación**.
- Además, ordena la publicación de la sentencia en el **Boletín Oficial del Estado (BOE)**, dado que anula una resolución judicial previa que afectaba a un convenio colectivo publicado en dicho boletín.

Fundamentos jurídicos del fallo

El Tribunal Supremo basa su decisión en los siguientes argumentos:

1. No toda ausencia debe excluirse del cálculo del incentivo.

- El incentivo de mejora busca aumentar la productividad, la calidad y reducir el absentismo.
- Es legítimo vincular el pago del complemento a la asistencia al trabajo, siempre que no se discrimine a colectivos protegidos.

2. Discriminación por enfermedad.

- Según el **art. 2.3 de la Ley 15/2022**, la enfermedad no puede ser motivo de trato diferenciado salvo por razones objetivas.
- El cómputo de bajas médicas para reducir el incentivo constituiría discriminación.

3. Discriminación por razón de sexo.

- Conforme al **art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007**, se considera discriminación indirecta cualquier norma que perjudique desproporcionadamente a las mujeres.
- Penalizar ausencias por permisos de conciliación afectaría especialmente a las trabajadoras.

4. Discriminación por asociación.

- Según el **art. 6.2.a de la Ley 15/2022**, se protege a quienes sufran discriminación por su relación con personas con discapacidad o enfermedad.
- Descontar del incentivo las ausencias para el cuidado de familiares enfermos constituiría discriminación por asociación.

5. No procede la nulidad total del incentivo de mejora.

- La sentencia recurrida eliminaba cualquier tipo de control sobre el absentismo, incluso el injustificado.
- La impugnación de convenios solo puede buscar su ilegalidad o lesividad, pero no reinterpretarlo.

TIEMPO DE TRABAJO.

GUARDIAS. El Tribunal Supremo ratifica que las guardias presenciales en ambulancias deben considerarse tiempo de trabajo efectivo y abonarse como horas extraordinarias



Fecha: 16/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 16/01/2025](#)

Antecedentes de hecho

- El caso se origina con una demanda de **reclamación de cantidad presentada** por varios trabajadores de la empresa José María San Román Gómez-Menor, S.L., dedicada al transporte sanitario en ambulancia. Los empleados reclamaban que las **guardias de presencia física en el centro de trabajo debían ser consideradas tiempo de trabajo efectivo y, en consecuencia, las horas que excedieran la jornada anual deberían pagarse como horas**

extraordinarias.

- El Juzgado de lo Social núm. 2 de Toledo (sentencia de 17 de marzo de 2020) estimó parcialmente la demanda y condenó a la empresa al pago de diversas cantidades por horas extraordinarias.
- La empresa recurrió en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, **que revocó la sentencia y absolvió a la empresa**, al considerar que el tiempo de presencia no debía computarse como jornada efectiva.
- Los trabajadores interpusieron recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, alegando contradicción entre la sentencia del TSJCM y la doctrina establecida en la STS 159/2022, de 17 de febrero.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

El recurso planteaba dos cuestiones fundamentales:

1. Si las guardias de presencia física en el centro de trabajo de los empleados de ambulancias deben considerarse tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada anual.
2. Si el exceso de jornada resultante debe abonarse como horas extraordinarias.

Los recurrentes sostenían que existía una contradicción entre la sentencia del TSJCM y la doctrina del Tribunal Supremo, en particular la STS Pleno 159/2022, de 17 de febrero, que había reconocido que el tiempo de guardia en presencia física en el centro de trabajo debía considerarse tiempo de trabajo.

Fallo del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, casa y anula la sentencia del TSJCM y confirma la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Toledo, reconociendo que las guardias de presencia física constituyen tiempo de trabajo efectivo y deben computarse a efectos de la jornada anual.

- La consecuencia práctica es que el **exceso sobre la jornada máxima anual debe abonarse como horas extraordinarias.**

Fundamentos jurídicos del fallo

El Tribunal Supremo basa su decisión en los siguientes argumentos:

1. Las guardias de presencia física deben considerarse tiempo de trabajo efectivo.

- Se sigue la doctrina del TJUE y la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS 159/2022, de 17 de febrero).
- Según la Directiva 2003/88/CE, el tiempo de trabajo y el periodo de descanso son conceptos excluyentes.
- **La presencia física en el centro de trabajo, sin posibilidad de abandonar el lugar y con obligación de responder en 2-5 minutos a una emergencia, cumple con los requisitos de tiempo de trabajo.**

2. Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

- La STJUE de 3 de octubre de 2000 (C-303/98) estableció que las guardias presenciales de médicos en hospitales deben considerarse tiempo de trabajo.
- La STJUE de 9 de septiembre de 2003 (C-151/2002) determinó que el factor determinante es la obligación de estar en el centro de trabajo y disponible para actuar de inmediato.
- La STJUE de 9 de marzo de 2021 (C-344/19) reafirmó que no puede existir una categoría intermedia entre tiempo de trabajo y descanso.

3. El Real Decreto 1561/1995 no es aplicable al sector de transporte sanitario.

- El Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, no se aplica a los transportes en ambulancia, según el Tribunal Supremo en STS 159/2022.
- En este sector, la jornada máxima debe regirse por el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, sin las excepciones del Real Decreto.

4. Seguridad jurídica y unificación de criterios.

- La sentencia reafirma la doctrina establecida en STS 159/2022, STS 763/2022 y STS 413/2023, que resolvieron casos idénticos.
- Se evita que empresas de distintas comunidades autónomas apliquen criterios diferentes sobre el mismo sector.

DESPIDO Y MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA.

DESPIDO. En la demanda de despido cabe solicitar la nulidad no alegada en la papeleta de conciliación en la que se había solicitado la improcedencia



Fecha: 23/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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

Antecedentes de hecho

- El caso surge a raíz de la demanda interpuesta por **D. Isidro** contra la empresa **Eurocam La Portalada S.L.U.**, en la que impugnaba la extinción de su contrato laboral.
- **Contrato:** D. Isidro firmó un contrato indefinido con la empresa el **26 de septiembre de 2022**, con un periodo de prueba de duración máxima legal.

- **Reclamación salarial:** El **25 de octubre de 2022**, el trabajador envió un correo electrónico al responsable del taller quejándose de que su **salario no coincidía con lo pactado** y denunciando **incumplimientos laborales** (herramientas, descansos, salud laboral).
- **Despido:** Al día siguiente (**26 de octubre de 2022**), la empresa le comunicó la **extinción del contrato por no superación del periodo de prueba**.
- **Conciliación previa:** Se celebró **acto de conciliación el 22 de noviembre de 2022**, pero **la empresa no compareció**.

El Juzgado de lo Social núm. 2 de Logroño **declaró nulo el despido**, condenando a la empresa a la readmisión del trabajador y al pago de salarios de tramitación.

La empresa **recurrió en suplicación** ante el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, **que confirmó la nulidad del despido**.

Finalmente, **la empresa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando que en la conciliación previa solo se había solicitado la improcedencia del despido, no la nulidad, y que esto vulneraba el principio de congruencia procesal.**

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

El recurso planteaba dos cuestiones:

1. Si un trabajador que, en la conciliación previa, solicitó la improcedencia del despido puede en la demanda solicitar su nulidad, alegando una vulneración de derechos fundamentales.
2. Si la falta de correspondencia entre la papeleta de conciliación y la demanda vulnera el artículo 80.1.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), que prohíbe alegar en la demanda hechos distintos a los aducidos en conciliación.

La empresa sostenía que la sentencia recurrida contradecía la doctrina del Tribunal Supremo establecida en la STS 528/2020, de 25 de junio, donde se anuló un despido porque la trabajadora alegó su embarazo por primera vez en la ampliación de la demanda, sin haberlo mencionado en la conciliación.

Fallo del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación, **confirma la nulidad del despido y rectifica su propia doctrina**, declarando que:

1. No hay vulneración del artículo 80.1.c) LRJS.

- El trabajador utilizó un **modelo normalizado de papeleta de conciliación sin asistencia letrada**, que solo permitía marcar la opción de despido improcedente.
- **No se introdujeron hechos nuevos, sino una calificación jurídica diferente** (de improcedente a nulo).

2. El despido vulneró la garantía de indemnidad.

- Se considera probado que el despido fue una **represalia** tras la reclamación salarial y la denuncia de irregularidades laborales.
- La empresa **no justificó** que la extinción del contrato se debiera realmente a la no superación del periodo de prueba.

3. No se causó indefensión a la empresa.

- La empresa tuvo **oportunidad de defenderse** en juicio y presentar pruebas.
- No asistió al acto de conciliación, lo que refuerza su falta de interés en el procedimiento.

Fundamentos jurídicos del fallo

1. Interpretación flexible del artículo 80.1.c) LRJS.

- La prohibición de alegar hechos nuevos **no debe aplicarse de forma rígida si la empresa no sufre indefensión.**
- La jurisprudencia ha admitido la posibilidad de **ampliar hechos en la demanda** cuando el demandante no tuvo asistencia letrada en conciliación (STS 1028/2024 y STS 1306/2024).

2. La garantía de indemnidad y la carga de la prueba.

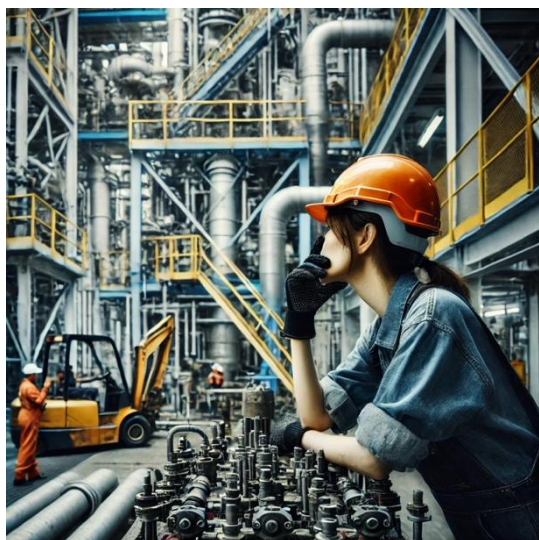
- La empresa debía demostrar que el despido no fue una represalia (art. 181.2 LRJS).
- Al no justificarlo, se presume la vulneración de la garantía de indemnidad (art. 24 CE y STS 104/2022).

3. El órgano judicial no está vinculado a la calificación del despido hecha por el trabajador.

- El juez tiene la obligación de calificar el despido conforme a derecho (STS 841/2022).
- Aunque el trabajador haya solicitado la improcedencia, el tribunal puede declararlo nulo si aprecia vulneración de derechos fundamentales.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR

COMPLEMENTO DE TURNICIDAD. Abono en su integridad a una trabajadora con reducción de jornada del 50% por guarda legal con cuidado directo de un menor de 12 años que continúa prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche



Fecha: 14/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 14/01/2025](#)

Antecedentes de hecho

El caso surge a raíz de la demanda presentada por D^a Modesta contra Repsol Petróleo S.A., en la que reclamaba su derecho a percibir íntegramente el plus de turnicidad, a pesar de haber solicitado una reducción de jornada del 50% por guarda legal de un menor de 12 años.

Hechos:

- **Situación laboral:** D^a Modesta prestaba servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche en Repsol.
- **Reducción de jornada:** En los años 2019 y 2020, solicitó una reducción del 50% de su jornada para el cuidado de su hijo menor de 12 años.
- **Mantenimiento de turnos:** A pesar de la reducción, continuó trabajando en turnos rotativos, pero con menos horas en cada turno.

- **Disputa sobre el plus de turnicidad:** La empresa redujo proporcionalmente el complemento de turnicidad, aplicando el principio de prorrata temporis (en proporción al tiempo trabajado).
- **Demanda:** La trabajadora reclamó el pago íntegro del complemento, argumentando que la penosidad del trabajo a turnos no disminuye por reducir la jornada.

Decisiones judiciales previas:

1. Juzgado de lo Social núm. 38 de Madrid:

- Desestimó la demanda, dando la razón a Repsol y considerando que la reducción de jornada debía implicar una reducción proporcional del complemento.

2. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJ):

- **Revocó la sentencia y reconoció el derecho de la trabajadora a percibir el complemento íntegro.**
- Argumentó que el plus de turnicidad compensa la penosidad del sistema de turnos, y esta no disminuye con la reducción de jornada si los turnos siguen rotando.

Repsol interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando contradicción con la STS del TSJ de Madrid 764/2020, de 16 de septiembre, que había considerado que la reducción de jornada debía aplicarse a todos los conceptos salariales, incluido el plus de turnicidad.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

El recurso planteaba dos cuestiones clave:

1. Si el plus de turnicidad debe reducirse proporcionalmente cuando un trabajador con reducción de jornada por guarda legal sigue prestando servicios en turnos rotativos.
2. Si la aplicación del principio de prorrata temporis a este complemento es correcta o si, por el contrario, debe abonarse íntegramente.

Repsol sostenía que la reducción del 50% de la jornada debía implicar una reducción proporcional de todos los conceptos salariales, incluyendo el plus de turnicidad, conforme al artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Fallo del Tribunal Supremo

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación, confirma la sentencia del TSJ de Madrid y establece que **el plus de turnicidad debe abonarse íntegramente en estos casos.**

Conclusiones clave del fallo:

1. El plus de turnicidad no está vinculado a la duración de la jornada, sino a la rotación de turnos.

- **Se paga por la penosidad del trabajo a turnos rotativos, no por el número de horas trabajadas.**
- La trabajadora siguió soportando el mismo sistema de turnos, por lo que la causa del complemento no desaparece.

2. La prorrata temporis no es aplicable a este caso.

- Solo puede aplicarse a complementos ligados a la duración de la jornada (ej. productividad).
- La reducción de jornada afecta al salario base y a ciertos complementos, pero no a los que remuneran condiciones de trabajo específicas.

3. Aplicación de la perspectiva de género.

- El Tribunal recuerda que la mayoría de las reducciones de jornada por guarda legal son solicitadas por mujeres.
- Aplicar la prorrata temporis a este complemento supondría una discriminación indirecta por razón de género.

4. Doctrina jurisprudencial aplicada.

- Se apoya en la STS 868/2017, de 10 de noviembre, **que declaró que ciertos complementos deben abonarse íntegros si su causa no desaparece.**
- Se refuerza con la STS 795/2022, de 4 de octubre, que anuló la reducción del plus de asistencia a trabajadores con reducción de jornada por guarda legal.

DERECHO DE OPCIÓN

DESPIDO IMPROCEDENTE. Trabajador designado por el empresario para la prevención de riesgos laborales: Le corresponde el derecho de opción del art. 56.4 del ET, aunque el despido lo haya sido por conductas no relacionadas con su actividad de prevención



Fecha: 20/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 20/01/2025](#)

Antecedentes de hecho

El caso se origina con la demanda interpuesta por D. Feliciano contra la empresa Plataforma Comercial de Retail, S.A.U. (ahora Stellantis & You España, S.A.), tras **haber sido despedido disciplinariamente** el 11 de marzo de 2022.

Hechos:

Contrato laboral: D. Feliciano trabajaba desde 2014 como Jefe de Taller en la empresa, con un salario de 4.242,34 € mensuales.

Designación como responsable de prevención: En 2014, la empresa lo designó para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, conforme al artículo 30.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Motivo del despido:

- El despido se basó en un conflicto con un delegado de personal sobre la concesión de un préstamo interno a empleados.
- Se le imputaron comentarios y conductas que generaron un clima laboral hostil en el taller.

Demanda por despido improcedente:

El trabajador impugnó el despido alegando que era desproporcionado y que, como trabajador designado para prevención de riesgos, **debía gozar de las garantías de los representantes legales de los trabajadores.**

Decisiones judiciales previas:

1. Juzgado de lo Social núm. 5 de Almería:

- Declaró el despido improcedente, condenando **a la empresa a optar** entre readmitir al trabajador o indemnizarlo con 37.971,85 €.

- **No reconoció que el trabajador tuviera el derecho de opción por su condición de responsable de prevención.**

2. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJ Andalucía - Sede Granada):

- Confirmó la improcedencia del despido, **pero aumentó** la indemnización a 40.538,03 €.
- Rechazó que el trabajador tuviera derecho de opción, argumentando que su despido no estuvo relacionado con sus funciones de prevención de riesgos.

El trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando que debía aplicarse la protección del artículo 30.4 LPRL, lo que le otorgaba el derecho de opción entre indemnización o readmisión.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

El recurso planteaba dos cuestiones fundamentales:

1. Si un trabajador designado por la empresa como responsable de prevención de riesgos laborales tiene derecho a la protección del artículo 30.4 LPRL, incluyendo el derecho de opción en caso de despido improcedente.
2. Si el TSJ de Andalucía erró al negar dicha protección argumentando que el despido no estaba relacionado con sus funciones de prevención.

El trabajador invocó como sentencia contradictoria la STS del TSJ de Cantabria, de 29 de junio de 2010, que reconoció el derecho de opción a un trabajador despedido que también había sido designado para la actividad preventiva.

Fallo del Tribunal Supremo

- El Tribunal Supremo estima el recurso de casación, casa parcialmente la sentencia del TSJ de Andalucía y **otorga al trabajador el derecho de opción entre la readmisión o la indemnización.**

Conclusiones clave del fallo:

1. Los trabajadores designados para prevención de riesgos tienen la protección de los representantes de los trabajadores.

- El artículo 30.4 LPRL otorga a estos trabajadores las garantías de los representantes legales de los trabajadores, **incluyendo el derecho de opción en caso de despido improcedente.**

2. No es necesario que el despido esté vinculado a sus funciones de prevención.

- El TSJ de Andalucía erró al condicionar la protección a que el despido estuviera relacionado con la actividad preventiva.
- El Tribunal Supremo aclara que la garantía opera en todos los casos de despido improcedente, independientemente de su causa.

3. Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

- Se cita la STJUE de 9 de febrero de 2023 (C-453/21), que establece que la protección de los trabajadores designados por la empresa debe aplicarse aunque el despido no tenga relación con sus funciones específicas.

4. Impacto de la sentencia:

- Se refuerza la protección de los trabajadores designados para actividades de prevención de riesgos laborales.
- Se rectifica la interpretación del TSJ de Andalucía y se unifica doctrina con la STS de Cantabria de 2010.

Criterio familias monoparentales

El INSS y la DGOSS emiten criterio sobre el permiso de nacimiento para las familias monoparentales tras la sentencia del TC



Fecha: 01/2025

Fuente: web de la SS

Enlace:

La Seguridad Social ha emitido nuevos criterios de gestión e interpretación tras la reciente sentencia del Tribunal Constitucional (TC) que reconoce el derecho de las familias monoparentales a una ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Según la [sentencia del TC de 6 de noviembre de 2024](#), publicada en el BOE el 6 de diciembre, el TC ha declarado inconstitucional la normativa vigente en materia de permisos de maternidad y paternidad por no contemplar la situación de los progenitores únicos, generando una discriminación contraria al artículo 14 de la Constitución Española.

A raíz de esta decisión, la **Seguridad Social ha establecido el Criterio de Gestión 20/2024**, por el cual las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, **podrán ampliar su prestación en 10 semanas adicionales, sumando un total de 26 semanas de permiso.**

[Criterio de gestión 20/2024 de 18/12/2024 DEL INSS sobre](#) duración de la prestación por nacimiento y cuidado de menor en supuestos de familias monoparentales.

Además, el **Criterio Interpretativo 23/2024** de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social extiende esta interpretación a los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento (artículos 48.5 y 48.6 del Estatuto de los Trabajadores). Esto implica que cualquier progenitor único en estas situaciones podrá beneficiarse de la ampliación del permiso.

[CRITERIO INTERPRETATIVO 23/2024 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL](#) relativo a si, tras la declaración de inconstitucionalidad de los artículos 48.4 del ET y del 177 de la LGSS, cabe entender que la situación de discriminación concurre igualmente en las situaciones protegidas en los apartados 5 y 6 del artículo 48 ET; y sobre la aplicación en sentido amplio del artículo 49.A) EBEP sin quedar limitado al fallecimiento de la madre biológica.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO. Resolución de 27 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2025 del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado. ([BOE 05/02/2025](#))

ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA. Resolución de 27 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales de 2024 y abono de paga única para el personal de niveles no concertados y personal de administración y servicios, complemento adicional temporal al personal de administración y servicios, y actualización del complemento de salidas con pernocta del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. ([BOE 06/02/2025](#))

MADRID. SECTO DE LIMPIEZA. Resolución de 22 de enero 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 2025 del convenio colectivo del sector de Limpieza Pública Viaria (capital), suscrito por la Comisión Mixta Paritaria (código número 28002595011982) ([BOCM 05/02/2025](#))

BARCELONA. EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA. Acord parcial (revisió salarial i modificació de la vigència) del conveni col·lectiu de treball del Sector d'Exhibició Cinematogràfica de la província de Barcelona, per a l'any 2024. ([DOPB 06/02/2025](#))

JAÉN. DERIVADOS DEL CEMENTO. Calendario Laboral de Industrias de Derivados del Cemento para el año 2025. ([BOPJ 03/02/2024](#))

MÁLAGA. CLÍNICAS. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación de las tablas salariales del convenio colectivo del sector de clínicas y sanatorios privados de Málaga y provincia. ([BOPM 03/02/2025](#))