

ÍNDICE

Boletines Oficiales**Estatal**

Miércoles 12 de febrero de 2025



Núm. 37

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

[Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025. [\[pág. 3\]](#)

Congreso de los Diputados

Congreso de los Diputados

REAL DECRETO LEY 1/2025

CONVALIDACIÓN. El Congreso convalida el Real Decreto-ley de medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad

[\[pág. 4\]](#)**Actualidad del Poder Judicial****INCAPACIDAD PARCIAL**

El TSJ de Extremadura ratifica conceder la incapacidad parcial a una oficial de tintorería porque necesita un esfuerzo físico superior para realizar el mismo trabajo [\[pág. 5\]](#)

**INCAPACIDAD TOTAL**

Mantienen la incapacidad total para su profesión de técnico de laboratorio a una mujer con trastorno psiquiátrico porque puede dedicarse a algo menos exigente [\[pág. 6\]](#)

Sentencia**PERMISO RETRIBUIDO DE 5 DÍAS**

PERMISO POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES. La Audiencia Nacional declara nula la exigencia del convenio colectivo de una empresa que exige acreditar convivencia y cuidado para permisos retribuidos por enfermedad de familiares. [\[pág. 7\]](#)

**RECARGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS POR FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD.**

Se discute la culpa "in vigilando" de la empresa principal. El Tribunal Supremo absuelve a la empresa principal de responsabilidad en el recargo de prestaciones derivado de un accidente forestal al no ser infractora de las normas de prevención.

[\[pág. 9\]](#)**COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD**

FUNCIONES EFECTIVAMENTE REALIZADAS. El Tribunal Supremo reconoce el derecho a percibir antigüedad vinculada a las funciones efectivamente realizadas, aunque no se haya cambiado formalmente la categoría profesional.

[\[pág. 11\]](#)**ACTUALIZACIÓN SALARIAL PACTADA EN CONVENIO**

El Tribunal Supremo confirma el derecho a la revisión salarial conforme al IPC durante la prórroga de un convenio colectivo del transporte en Madrid.

[\[pág. 13\]](#)**PARTIDO DE FÚTBOL**

ACCIDENTE LABORAL. El TSJ de Asturias declara accidente laboral la lesión sufrida por un trabajador universitario durante un campeonato deportivo financiado y autorizado por su empleador.

[\[pág. 15\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 17\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 12 de febrero de 2025



SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

Núm. 37

[Referencia Consejo de Ministros de 11/02/2025](#)

Disposición final tercera. Entrada en vigor y periodo de vigencia.

Este real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, procediendo, en consecuencia, **el abono del salario mínimo fijado en este con efectos desde el 1 de enero de 2025.**



El Consejo de Ministros del 11 de febrero de 2025 ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Real Decreto por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2025. Esta retribución básica se sitúa, con la subida aprobada, **en 1.184 euros mensuales en 14 pagas o 1.381 euros mensuales en 12 pagas.** Supone, por tanto, una percepción de **700 euros anuales** más que la establecida en la cuantía anterior.

Cuantías específicas

Las cuantías que tendrá el SMI en el año 2025 a partir del 1 de enero serán las siguientes:

SMI fijos:

- SMI diario: 39,47 euros.
- SMI mensual: 1.184 euros.
- SMI anual: 16.576 euros.
- SMI para eventuales y temporeros, por jornada legal en la actividad: 56,08 euros.
- SMI empleados de hogar, por hora efectivamente trabajada: 9,26 euros.

	DÍA	14 PAGAS	12 PAGAS	ANUAL	TRABAJADORES EVENTUALES O TEMPOREROS	EMPLEADOS DEL HOGAR
SMI 2025	39,47 eur	1.184 eur	1.381 eur	16.576 eur	56,08 eur	9,26 eur



RECUERDA QUE:

No se ha modificado la normativa reguladora del IRPF donde establece que no se practicará retención sobre rendimientos del trabajo cuya cuantía no supere **el importe anual de 15.876 euros**. Con la nueva cuantía, se excede este umbral en 700 euros, lo que implica que los trabajadores que perciban el SMI deberán tributar por la diferencia.

Congreso de los Diputados

REAL DECRETO LEY 1/2025

CONVALIDACIÓN. El Congreso convalida el Real Decreto-ley de medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad



Fecha: 12/02/2025
Fuente: web del Congreso de los Diputados
Enlace: [Nota](#)

El [Pleno del Congreso](#) ha convalidado este miércoles el [Real Decreto-ley por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad](#). La iniciativa ha contado con 315 votos a favor, 3 en contra y 1 abstención. Además, la Cámara ha aprobado que se tramite **como proyecto de ley** por el procedimiento de urgencia por 347 síes y 1 no.

RECUERDA:

MEDIDAS URGENTES

[Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero](#), por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad.

[COMPARATIVO](#)

[RESUMEN](#)

Actualidad del Poder Judicial

INCAPACIDAD PARCIAL

El TSJ de Extremadura ratifica conceder la incapacidad parcial a una oficial de tintorería porque necesita un esfuerzo físico superior para realizar el mismo trabajo

Un juzgado Social reconoció el derecho de la demandante, que sufre una polineuropatía sensitivamotora, a percibir 26.738,64 euros



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 04/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 04/12/2024](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura ha confirmado la decisión de un juzgado social de Plasencia que declaró la incapacidad permanente parcial para su profesión a una oficial de tintorería que sufre una polineuropatía sensitivamotora. El fallo reconoció, además, su derecho a percibir 26.738,64 euros.

La declaración de hechos probados de la sentencia recogió que el diagnóstico médico de la demandante afectaba a la fuerza y sensibilidad de las extremidades en grado leve-moderado, por lo que limitaba realizar las funciones propias de su jornada laboral como la

sobrecarga de pesos, deambulaciones y estar de pie de forma prolongada, pero sí podía trabajar en otra actividad que no tuviera esa exigencia física.

Ahora, los magistrados exponen en sus fundamentos que la profesión de la demandante supone un requerimiento de grado 3 de carga biomecánica en codo, manejo de cargas, bipedestación estática y agudeza visual y un grado 2 en carga física y biomecánica de columna cervical y dorsolumbar, cadera, rodillas, tobillo/pie, trabajo de precisión, sedestación y bipedestación dinámica. En este sentido, la Sala expresa que “las limitaciones funcionales que le reconocen los referidos informes médicos son determinantes para valorar la capacidad laboral de la demandante, ya que estos le limitan para realizar las funciones esenciales de su profesión y de su categoría profesional recurrida, aunque puede seguir desarrollando las fundamentales tareas de su profesión habitual con suficientes dedicación, asiduidad y rendimiento”.

“Como con acierto se resuelve en la sentencia recurrida, aunque la demandante puede seguir desarrollando las fundamentales tareas de su profesión habitual con suficiente dedicación, asiduidad y rendimiento, lo que la excluye de la incapacidad permanente total que se define en el nº 4 del art. 194 LGSS, ha de considerarse que está afecta del grado reconocido en la instancia, pues la disminución de rendimiento que caracteriza a la incapacidad permanente parcial que se define en el nº 3 del mismo artículo deviene no sólo atendiendo a lo que objetivamente puede rendir el trabajador afectado, sino teniendo en cuenta que el trabajador tiene que emplear un esfuerzo físico superior que haga que su trabajo le resulte más penoso o peligroso”, concluye el tribunal.

INCAPACIDAD TOTAL

Mantienen la incapacidad total para su profesión de técnico de laboratorio a una mujer con trastorno psiquiátrico porque puede dedicarse a algo menos exigente

El TSJCLM señala que el empeoramiento en su patología psiquiátrica no obstaculiza su capacidad laboral



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 03/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Extremadura de 10/12/2024](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha ha rechazado conceder la incapacidad absoluta a una técnico de laboratorio sanitario que padece un trastorno distímico (depresión leve permanente). Ratifica así la decisión del Juzgado de lo Social 3 de Albacete que consideró a la demandante afecta a una incapacidad total derivada de un accidente no laboral reconocida en 2007 en cuyo informe médico describía un trastorno ansioso-depresivo y una pérdida importante de funcionalidad de la mano derecha.

En junio de 2020 se revisó el grado y, aunque en el expediente se reflejaba un empeoramiento del cuadro distímico de más de 20 años de evolución, epilepsia criptogenética y consumo perjudicial de alcohol y cocaína, se acordó mantener la incapacidad total ya reconocida al no verse agravadas sus limitaciones funcionales.

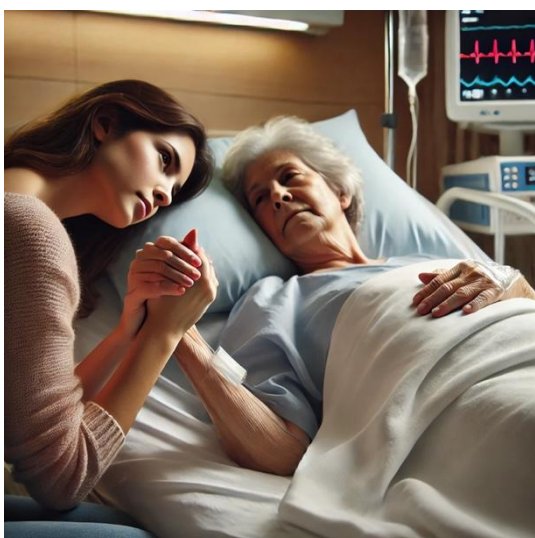
Ahora, los magistrados en sus fundamentos explican que para poder modificar el grado de invalidez **es preciso que se produzca un cambio efectivo en el estado de salud de la interesada que afecte a su capacidad en el trabajo, que influya en su condición psico-física de modo significativo y de forma crónica, o que sus dolencias tengan envergadura en las limitaciones en orden a la capacidad laboral.** “En este sentido -prosigue el tribunal- de acuerdo con las previsiones y narración que se ha expuesto, se constata que la parte actora se encuentra en un estado que, aunque ha sufrido un agravamiento o empeoramiento en su patología psiquiátrica, no obstaculiza su capacidad laboral, ya que el diagnóstico es trastorno distímico, y cuando presenta momentos puntuales de crisis el tratamiento instaurado es efectivo y estabiliza su situación”.

Y concluye: “La agravación de la enfermedad psiquiátrica no supone un demérito o disminución de la capacidad laboral residual en términos absolutos, en cuanto está estabilizada, y no impide desarrollar ocupaciones laborales de tipo liviano, ya que no presenta restricciones que sean impositivas ni anulación de las condiciones psico-físicas para desplegar tareas de múltiples profesiones existentes en el mercado laboral”.

Sentencias

PERMISO RETRIBUIDO DE 5 DÍAS

PERMISO POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES. La Audiencia Nacional declara nula la exigencia del convenio colectivo de una empresa que exige acreditar convivencia y cuidado para permisos retribuidos por enfermedad de familiares.



Fecha: 31/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia de la AN de 31/01/2025](#)

HECHOS DEL CASO

La demanda fue interpuesta por los sindicatos USO, CCOO, UGT y CGT contra la empresa SERVEO SERVICIOS S.A.U., solicitando la nulidad de la práctica empresarial que exigía, para el disfrute del permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET), la acreditación de:

- Convivencia con el familiar afectado.
- Ser cuidador principal del familiar.

POSICIÓN DE LOS SINDICATOS:

- Consideran que la exigencia empresarial vulnera el derecho al permiso retribuido, el cual solo requiere la existencia de una relación de parentesco y la justificación del hecho causante, conforme a la literalidad del artículo 37.3.b) ET y el artículo 69.4 del Convenio Colectivo de Serveo.

POSICIÓN DE LA EMPRESA:

- Argumenta que la medida busca evitar un uso fraudulento del permiso ante las numerosas solicitudes recibidas, sospechando que no siempre se destinan al cuidado de familiares.

FALLO DEL TRIBUNAL

Se declara la nulidad de la práctica empresarial de exigir convivencia o acreditar ser cuidador principal para el disfrute del permiso por:

- Enfermedad grave.
- Accidente.
- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica con reposo domiciliario.

La Audiencia Nacional establece que el único requisito válido es la relación de parentesco y la justificación del hecho causante.

ARGUMENTOS JURÍDICOS DEL TRIBUNAL

La Sala basa su decisión en una interpretación integral del artículo 37.3.b) ET:

Interpretación literal:

- La redacción del precepto solo **exige parentesco y justificación del hecho causante**.
- Las exigencias de convivencia y cuidado son ajenas al tenor literal del artículo.

Interpretación histórica:

- La reforma del RD-Ley 5/2023 **amplió el derecho a parejas de hecho y convivientes, pero no restringió el permiso a quienes cuiden o convivan con el familiar afectado.**

Interpretación finalista:

- La Directiva (UE) 2019/1158 busca fomentar la corresponsabilidad en el cuidado familiar y facilitar el ejercicio del derecho.

Perspectiva de género:

- El Tribunal aplica un enfoque de género, considerando que estos permisos son mayoritariamente solicitados por mujeres. Una interpretación restrictiva perpetuaría los roles de cuidado asignados a la mujer, contraviniendo la finalidad igualitaria de la Directiva.

Prohibición de presumir fraude:

- El posible uso abusivo del permiso no puede presumirse sin pruebas, siendo la empresa quien debe demostrarlo caso por caso.

RECARGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS POR FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD.

Se discute la culpa "in vigilando" de la empresa principal. El Tribunal Supremo absuelve a la empresa principal de responsabilidad en el recargo de prestaciones derivado de un accidente forestal al no ser infractora de las normas de prevención.

La actividad se desarrolló en un monte sin trabajadores ni recursos de la empresa principal, excluyendo su responsabilidad



Fecha: 23/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 23/01/2025](#)

HECHOS

- La sentencia resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por un trabajador (D. Hugo) contra una resolución del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJ), que había absuelto a la empresa principal (Central Forestal SAU) de **responsabilidad solidaria en el recargo de prestaciones derivado de un accidente laboral.**

HECHOS RELEVANTES:

- D. Hugo fue contratado como peón forestal y sufrió un accidente laboral el 6/11/2017 en una explotación forestal, siendo golpeado por un pino durante una tala, lo que le causó incapacidad permanente total.
- La empresa contratista Donato incumplió las medidas de prevención** (art. 16.2 LPRL), lo que derivó en un recargo del 30% de las prestaciones.
- El trabajador solicitó elevar el recargo al 50%, y el Juzgado de lo Social n.º 5 de Donostia-San Sebastián aumentó el recargo al 40% y lo declaró solidario entre contratista y empresa principal.
- El TSJ del País Vasco revocó dicha sentencia y absolvió a Central Forestal SAU, entendiendo que la tala ocurrió en un monte sin trabajadores propios ni control de esta empresa.**

OBJETO DEL RECURSO DE CASACIÓN:

- Determinar **si corresponde declarar a Central Forestal SAU responsable solidaria** del recargo prestacional por incumplimiento del deber de vigilancia en materia de prevención de riesgos laborales.

FALLO DEL TRIBUNAL

Fallo desestimatorio:

- Se desestima el recurso de casación interpuesto por el trabajador.

2. Se confirma la sentencia del TSJ del País Vasco que absolvía a la empresa principal de responsabilidad solidaria en el recargo prestacional.
3. Sin condena en costas.

FIJA DOCTRINA



- No basta con que el accidente ocurra en un espacio relacionado con la actividad para responsabilizar a la empresa principal.
- Es necesario que el empresario principal **tenga trabajadores, recursos o control** en el centro de trabajo y que se constate su incumplimiento de las obligaciones preventivas.

El Tribunal analiza la cuestión aplicando una interpretación rigurosa de la normativa preventiva y las obligaciones del empresario principal.

1. Existencia de centro de trabajo:

- El monte donde ocurrió el accidente no puede considerarse un centro de trabajo de Central Forestal SAU, **ya que solo trabajaba la cuadrilla del contratista.**
- El empresario principal **no tenía trabajadores ni medios en el lugar**, por lo que no existía obligación de coordinación ni de supervisión directa.

2. Inexistencia de infracción preventiva de la empresa principal:

- La infracción de las medidas de prevención fue imputable al contratista, quien incumplió su obligación de garantizar la seguridad durante la tala (art. 16.2 LPRL).
- No hubo incumplimiento del deber de vigilancia por parte de Central Forestal SAU, conforme al art. 24.3 LPRL.

3. Requisitos para el recargo de prestaciones:

- **El recargo solo puede imponerse al empresario infractor** (art. 164 LGSS).
- No se presume automáticamente la responsabilidad de la empresa principal por el hecho de externalizar actividades; debe acreditarse su incumplimiento específico.

4. Jurisprudencia previa aplicable:

- La Sala recuerda que en casos similares, solo se declara la responsabilidad de la empresa principal si la actividad se desarrolla en un centro de trabajo bajo su control (p.ej., STS 18/09/2018, rcud 144/2017).

5. Diferenciación entre responsabilidad civil y recargo de prestaciones:

- El recargo tiene naturaleza sancionadora y exige un análisis más riguroso que la responsabilidad civil.
- **La simple culpa in vigilando no justifica el recargo** sin pruebas de una infracción concreta por parte de la empresa principal.

COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD

FUNCIONES EFECTIVAMENTE REALIZADAS. El Tribunal Supremo reconoce el derecho a percibir antigüedad vinculada a las funciones efectivamente realizadas, aunque no se haya cambiado formalmente la categoría profesional.

La antigüedad debe calcularse conforme al grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas.



Fecha: 28/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 28/01/2025](#)

HECHOS

El recurso de casación para la unificación de doctrina fue interpuesto por la **Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía** contra una sentencia del TSJ de Andalucía que reconoció a un trabajador el derecho a percibir el complemento de antigüedad calculado sobre las funciones superiores que realizaba, pese a ostentar formalmente una categoría inferior.

- D. Gaspar era personal laboral fijo con categoría de **Jefe de Servicios Técnicos y Mantenimiento (Grupo III)**.
- Desempeñaba **de manera habitual tareas propias** de un **Ingeniero Técnico (Grupo II)**, tales como:
 - Elaboración de informes y proyectos.
 - Dirección de actividades especializadas.
 - Firma de actas y replanteos.
- La diferencia salarial entre ambas categorías ascendía a **6.700 euros anuales**.
- El trabajador reclamó el reconocimiento de la categoría superior y el cobro del complemento de antigüedad conforme a esa categoría.

Decisiones previas:

Juzgado de lo Social n.º 2 de Cádiz (24/06/2019):

- Reconoció la realización de funciones superiores y condenó a la Junta a abonar 6.700 euros.
- Desestimó el reconocimiento de la categoría profesional solicitada.

TSJ de Andalucía (11/03/2022):

- Desestimó el recurso de la Junta y confirmó la sentencia.

Objeto del recurso de casación:

- Determinar si la antigüedad debe calcularse conforme a las funciones efectivamente realizadas o a la categoría formalmente reconocida.

FALLO DEL TRIBUNAL

Fallo desestimatorio:

- **Se desestima el recurso de casación** interpuesto por la Junta de Andalucía.
- **Se confirma la sentencia** que reconoció al trabajador el derecho a percibir el complemento de antigüedad conforme al Grupo II.
- **Condena en costas** a la Junta, fijándose en **1.500 euros**.

Fija doctrina

Establece que:



- El **complemento de antigüedad** debe calcularse **conforme al grupo profesional correspondiente** a las funciones efectivamente desempeñadas, **aunque no se haya producido un cambio formal de categoría**.

Argumentos jurídicos del Tribunal

1. Principio de adecuación entre función y retribución:

- Se aplica el **artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores**: el trabajador tiene derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realiza.
- El complemento de antigüedad no se asocia a la categoría formal, sino a las **funciones desempeñadas**.

2. Naturaleza del complemento de antigüedad:

- Es un complemento **personal**, pero su cuantía depende del **grupo profesional**.
- Al haber realizado funciones propias del Grupo II, debía aplicarse el **trienio** correspondiente a ese grupo, y no al Grupo III.

3. Prohibición del enriquecimiento injusto:

- La Junta de Andalucía se habría beneficiado del trabajo cualificado del trabajador sin retribuirle adecuadamente.
- La negativa a reconocer la antigüedad por las funciones desempeñadas sería un **enriquecimiento injusto** contrario a la buena fe contractual.

4. Aplicación del convenio colectivo:

- El **artículo 58.1 del Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía** fija el complemento de antigüedad en función del grupo profesional **en el que se desarrollan las funciones**.
- La **falta de reconocimiento formal** de la categoría no impide el cálculo correcto del complemento.

ACTUALIZACIÓN SALARIAL PACTADA EN CONVENIO

El Tribunal Supremo confirma el derecho a la revisión salarial conforme al IPC durante la prórroga de un convenio colectivo del transporte en Madrid.

La cláusula de revisión salarial mantiene su eficacia en los años prorrogados si el IPC supera el 5%.



Fecha: 28/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 28/01/2025](#)

HECHOS

- La **Confederación Española de Transporte en Autobús (CONFEBUS)** interpuso un **recurso de casación** contra la sentencia del **TSJ de Madrid** que reconoció el derecho de los trabajadores del sector a la aplicación de la cláusula de revisión salarial del artículo 36 del convenio colectivo durante su prórroga.

1. **Convenio colectivo afectado:** Convenio del **Transporte de Viajeros por Carretera de Madrid** (BOCM 6/12/2017).

2. **Duración original del convenio:** 2017-2020.

3. **Prórroga del convenio:** En 2020, las partes acordaron prorrogar el convenio por un año debido a la crisis del **COVID-19**.

4. **Cláusula de revisión salarial:**

- Prevía un incremento si el IPC superaba el 5%.
- En 2021, el IPC alcanzó el **6,5%**.

5. **Discrepancia entre las partes:**

- El **Sindicato Libre de Transporte (SLT)** solicitó el incremento del **1,5%** (diferencia entre el IPC y el 5%).
- CONFEBUS** se negó a aplicarlo, alegando que la cláusula **solo regía durante la vigencia original** del convenio y no durante su prórroga.

RECLAMACIÓN SINDICAL:

- Solicitaron el reconocimiento del incremento del **1,5%** con efectos retroactivos desde **enero de 2021** y su aplicación a las tablas salariales de 2022.

DECISIONES PREVIAS:

TSJ de Madrid (16/11/2022):

- Reconoció el derecho de los trabajadores a la revisión salarial durante la prórroga.
- Estableció que el **artículo 36 del convenio** no limita temporalmente la revisión si se supera el **5% de IPC**.

Objeto del recurso de casación:

- Determinar si procede aplicar la **cláusula de revisión salarial** durante la **prórroga ordinaria** del convenio, conforme al **artículo 36** del mismo.

FALLO DEL TRIBUNAL

Fallo desestimatorio:

1. Se desestima el recurso de casación interpuesto por CONFEBUS.
2. Se confirma la sentencia del TSJ de Madrid, que reconoce el derecho a la aplicación de la revisión salarial del 1,5%.
3. No se imponen costas a la parte recurrente.

Fija doctrina

Establece que:



La cláusula de revisión salarial vinculada al IPC **mantiene su eficacia durante la prórroga ordinaria de un convenio colectivo**, salvo pacto expreso en contrario.

Argumentos jurídicos del Tribunal

El Tribunal razona su decisión aplicando una interpretación sistemática y finalista de las cláusulas convencionales.

1. Naturaleza de la prórroga ordinaria:

- El **artículo 86.2 ET** establece que, salvo pacto en contrario, los convenios se prorrogan **íntegramente**.
- La prórroga mantiene **todas las cláusulas normativas y obligacionales**.

2. Distinción entre incrementos fijos y revisión salarial:

- El convenio fijaba incrementos fijos para 2017-2020, pero la revisión salarial vinculada al IPC carecía de límite temporal.
- El incremento por IPC no constituye una **obligación nueva**, sino la **ejecución de una cláusula preexistente**.

3. Interpretación literal y sistemática:

- El **artículo 36** dispone que si el IPC supera el **5% en cada año de vigencia**, se aplicará el incremento al exceso.
- El término **“cada año de vigencia”** abarca tanto la vigencia original como sus prórrogas.

4. Finalidad de la cláusula de revisión salarial:

- Busca **preservar el poder adquisitivo** de los trabajadores frente a incrementos desproporcionados del IPC.
- Su eficacia no debe depender de la duración formal del convenio, sino de la realidad económica subyacente.

5. Precedentes judiciales aplicados:

- El Tribunal recuerda que ha reconocido la aplicación de cláusulas económicas durante prórrogas si no se pacta su limitación expresa (*p.ej. STS 21/01/2003 y STS 08/11/2016*).

PARTIDO DE FÚTBOL

ACCIDENTE LABORAL. El TSJ de Asturias declara accidente laboral la lesión sufrida por un trabajador universitario durante un campeonato deportivo financiado y autorizado por su empleador.

La comisión de servicios y la financiación del torneo acreditan el interés empresarial y convierten la lesión en contingencia profesional.



Fecha: 26/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Asturias de 26/11/2024](#)

El trabajador D. Pablo Jesús, ordenanza en el Servicio de Deportes de la Universidad de Oviedo, recurrió la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Oviedo, que había calificado como accidente no laboral la **lesión sufrida durante un campeonato de fútbol sala**.

Partes implicadas:

Recurrente: D. Pablo Jesús (trabajador afectado).

Recurridos:

- INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social).
- TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social).
- Ibermutua (Mutua colaboradora).
- Universidad de Oviedo (empleadora del trabajador).

HECHOS:

- Campeonato nacional universitario: El trabajador participó, de forma voluntaria, en el XXXVIII Campeonato Nacional de Fútbol Sala PAS Universidades, organizado en Murcia (30/05/2022 - 04/06/2022).
- Comisión de servicios: La Universidad de Oviedo concedió una comisión de servicios retribuida (28/05/2022 al 04/06/2022) para su participación.
- Accidente: El 2/06/2022, durante un partido contra la Universidad de Vigo, sufrió una fractura de meseta tibial derecha, causando una incapacidad temporal.
- Calificación inicial: El INSS calificó el proceso como contingencia común.

Pretensión del trabajador:

Solicitar que el proceso de incapacidad temporal fuese calificado como accidente laboral, argumentando que:

- El desplazamiento fue autorizado y financiado por la Universidad.
- Se le retribuyeron los días de participación mediante una comisión de servicios.
- La actividad promovía el desarrollo cultural y deportivo, finalidad reconocida estatutariamente por la Universidad.

Decisiones previas:

- Juzgado de lo Social n.º 2 de Oviedo (27/03/2024): Desestimó la demanda, calificando el accidente como no laboral.

Objeto del recurso de suplicación:

- Determinar si el accidente debe calificarse como accidente de trabajo conforme al artículo 156 LGSS.

FALLO DEL TRIBUNAL

Fallo estimatorio:

1. **Se estima el recurso interpuesto por el trabajador.**
2. Se revoca la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Oviedo.
3. Se declara que el proceso de incapacidad temporal deriva de contingencia profesional (accidente de trabajo).
4. Sin imposición de costas.

El Tribunal analiza el caso desde una perspectiva integradora, basándose en la normativa y la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

1. Nexo causal entre el trabajo y la lesión:

- El art. 156.1 LGSS define el accidente laboral como la lesión sufrida “con ocasión o por consecuencia del trabajo”.
- La **participación fue autorizada mediante** comisión de servicios retribuida.
- El campeonato promovía valores deportivos, lo que conecta la actividad con el interés empresarial.

2. Aplicación del artículo 156.2.c) LGSS:

- Califica como accidente de trabajo las lesiones sufridas en tareas distintas a las habituales si son ordenadas por el empresario o realizadas en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- La Universidad de Oviedo no solo autorizó, sino que financió el desplazamiento y la actividad.

3. Voluntariedad de la participación irrelevante:

- La voluntariedad no excluye la laboralidad, como ocurre en las horas extraordinarias voluntarias que, si se autorizan y retribuyen, generan accidentes laborales si se produce una lesión.

4. Doctrina del accidente en misión:

- Según el TS (STS 28/04/2023, rcud 3119/2020), se considera accidente laboral si el trabajador está desplazado temporalmente por encargo del empleador y sufre una lesión en esa actividad.
- El campeonato fue una actividad reconocida, retribuida y financiada por la Universidad, cumpliendo los requisitos del accidente en misión.

5. Finalidad de la actividad:

- La actividad cumplía fines estatutarios de la Universidad relacionados con el fomento del deporte universitario.
- La retribución de los días de participación refuerza el interés institucional en el evento.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. CONSTRUCCIÓN. Resolución de 30 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. ([BOE 12/02/2025](#))

ANDALUCÍA. VEHÍCULOS LICENCIA VTC. Resolución de 4 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del I Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía del Sector de Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo mediante Arrendamiento con Licencia VTC. ([BOA 07/02/2025](#))

CATALUNYA. COMERCIO DEL VIDRIO, LOZA, CERÁMICA. Resolución EMT/341/2025, de 31 de enero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña (código de convenio núm. 79000085011993). ([DOGC 13/02/2025](#))

CATALUNYA. SECTOR DEL OCIO EDUCATIVO Y SOCIOCULTURAL. Resolución EMT/345/2025, de 31 de enero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial del Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 (código de convenio núm. 79002295012003). ([DOGC 13/02/2025](#))

MADRID. DERIVADOS DEL CEMENTO. Resolución de 27 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, deposito y publicación del acta de 30 de noviembre de 2024, de la Comisión Negociadora, por la que aprueba el calendario laboral para el año 2025 del Convenio Colectivo del Sector Derivados del Cemento (código número 28001175011982)([BOCM 10/02/2025](#))

MADRID. SECTOR DE METAL. Resolución de 27 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 de año 2025 del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrita por la Comisión Negociadora (Código número 28003715011982) ([BOCM 10/02/2025](#))

CÁDIZ. COMSTRUCCIÓN. Acta de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo provincial del sector de la Construcción y Obras públicas de Cádiz. ([DOC 13/02/2025](#))

SEVILLA. INDUSTRIAS METALÚRGICAS. Tablas salariales del Convenio Colectivo de las industrias siderometalúrgicas de Sevilla para 2025. ([BOS 10/02/2024](#))

SEVILLA. AYUDA A DOMICILIO. Modificación del Convenio Colectivo para las empresas de servicio de ayuda a domicilio. ([BOS 07/02/2024](#))

SEVILLA. OPERADORES LOGÍSTICOS. Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo del sector de operadores logísticos de la provincia de Sevilla, para el año 2025. ([BOS 07/02/2024](#))

BARCELONA. COMERCIO ARTÍCULOS FOTOGRÁFICOS. Taules salarials per a l'any 2025, del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Comerç i Importadors d'Articles fotogràfics de la província de Barcelona. ([BOB 11/02/2025](#))

GIRONA. COMERÇ EN GENERAL. RESOLUCIÓ de 30 de gener de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de la província de Girona de data 15 de gener de 2025, relativa a les taules salarials per a l'any 2025 (codi de conveni núm. 17000035011994). ([BOGi 07/02/2025](#))