ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estatal

Sábado 15 de febrero de 2025

BOE Núm. 40

CONVALIDACIÓN REAL DECRETO LEY 1/2025.
Resolución de 12 de febrero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del 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. [pág. 3]

Miércoles 19 de febrero de 2025

BOE Núm. 43

SEGURIDAD SOCIAL
Real Decreto 100/2025, de 18 de febrero, por el que se desarrollan la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y los informes de evaluación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. [pág. 3]

Jueves 20 de febrero de 2025

BOE Núm. 44

ACTUACIONES JUDICIALES
Acuerdo de 12 de febrero de 2025, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se modifica el Reglamento 1/2005, de 15 de septiembre, de los aspectos accesorios de las actuaciones judiciales. [pág. 4]

Actualidad del Poder Judicial

PODER JUDICIAL ESPAÑA

CAMBIO DE JORNADA LABORAL
El El TSJ de Canarias reconoce el derecho de un trabajador a cambiar su jornada laboral a las mañanas para atender a su bebé de cuatro meses y a su abuela con discapacidad que vive con ellos [pág. 6]

PODER JUDICIAL ESPAÑA

RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTE LABORAL
Un Juzgado de Cáceres absuelve a una empresa por el accidente de un trabajador que se cortó con una motosierra por no llevar las botas de seguridad [pág. 7]

PODER JUDICIAL ESPAÑA

ACCIDENTE LABORAL
El TSJR resuelve que la baja laboral de una empleada de Primark por una omalgia fue por accidente laboral [pág. 8]

PODER JUDICIAL ESPAÑA

DENEGACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE
Rechazan conceder la incapacidad permanente a una empleada de carnicería de un supermercado con limitación en una mano porque puede despachar en otro puesto [pág. 9]

Sentencia

DESPIDO DISCIPLINARIO. IMPROCEDENTE.
La utilización inapropiada del teléfono móvil de la empresa, con una foto de perfil inadecuada, no supone una infracción muy grave. [pág. 10]

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA VERSUS CONVENIO SECTORIAL.
INDEMNIZACIONES. El TS determina la aplicación del convenio de empresa en un despido colectivo tras la pérdida de un cliente principal. El TS prioriza el convenio de empresa frente al sectorial por interrupción prolongada en la negociación colectiva. [pág. 11]

ACCIDENTE DE TRABAJO
INFARTO. El Tribunal Supremo declara que el infarto sufrido por el trabajador no es accidente laboral al no existir agravación durante la jornada de trabajo [pág. 13]

CONDUCTORES DE TRANSPORTE
COMPETENCIA TERRITORIAL. El TS aclara los criterios de competencia territorial en demandas por despido de conductores de transporte. El Tribunal declara que los Juzgados que son los del lugar donde se ubica el centro de trabajo y el domicilio social de la empresa [pág. 14]

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO
PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO: Se confirma el derecho de una enfermera a su percibo por posible contacto con medicamentos biopeligrosos [pág. 16]

Sentencia TC

TRABAJADOR ACOSADO
VULNERACIÓN AL DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL. El Tribunal Constitucional por unanimidad declara vulnerado el derecho a la integridad moral de un policía local por el acoso laboral sufrido tras denunciar a unos compañeros. [pág. 18]

Actualidad SEPE

BOLETÍN 4/2025
Se publica, en la web del SEPE, el Boletín de Noticias RED 04/2025. [pág. 19]

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[pág. 20]

Boletines Oficiales

Estatal

Sábado 15 de febrero de 2025

Núm. 40

CONVALIDACIÓN REAL DECRETO LEY 1/2025. Resolución de 12 de febrero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del 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.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.2 de la Constitución, el Congreso de los Diputados, en su sesión del día de hoy, acordó convalidar el 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, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 25, de 29 de enero de 2025.

El Pleno del Congreso convalidó 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

Miércoles 19 de febrero de 2025

Núm. 43

SEGURIDAD SOCIAL

Real Decreto 100/2025, de 18 de febrero, por el que se desarrollan la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y los informes de evaluación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.

Objeto.

1. Este real decreto tiene por objeto desarrollar la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social contenida en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

2. Asimismo, este real decreto tiene por objeto concretar y complementar determinados aspectos procedimentales, técnicos y circunstanciales de las reglas relativas al seguimiento de las proyecciones de impacto estimado de las medidas adoptadas a partir de 2020 para fortalecer los ingresos del sistema público de pensiones en el período 2022-2025 contenidas en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «BOE», esto es el 20 de febrero de 2025.

Principales novedades sobre el Fondo de Reserva

Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)

- Sustituye al derogado **Factor de Sostenibilidad**.
- Se financia con una **cotización adicional**:
- **0,6% en 2023**, incrementándose hasta el **1,2% en 2029**.
- Vigente hasta **2050**, nutriendo el Fondo de Reserva.

Dotación y uso del Fondo de Reserva

- **Desde 2033**, el fondo podrá utilizarse para **financiar pensiones contributivas** si es necesario.
- Se precisan las fuentes de financiación, incluyendo:
- **Excedentes** de las mutuas colaboradoras por contingencias profesionales.
- Aportes del **MEI** y rendimientos financieros.

Gestión financiera del Fondo

- La **Tesorería General de la Seguridad Social** gestiona el fondo siguiendo criterios de **seguridad, rentabilidad y diversificación**.
- Se permite invertir en activos públicos nacionales y extranjeros de alta liquidez y calidad crediticia.

Jueves 20 de febrero de 2025

BOE Núm. 44

ACTUACIONES JUDICIALES. Acuerdo de 12 de febrero de 2025, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se modifica el Reglamento 1/2005, de 15 de septiembre, de los aspectos accesorios de las actuaciones judiciales.

El Pleno del Consejo General del Poder Judicial acuerda modificar el Reglamento 1/2005 sobre aspectos accesorios de las actuaciones judiciales.

Aspectos más relevantes:

1. Actuaciones urgentes fuera de días y horas hábiles

- Se habilita a los juzgados de guardia para intervenir en casos urgentes relacionados con:
  - Internamientos no voluntarios urgentes por trastornos psíquicos.
  - Ingreso urgente de menores con problemas de conducta en centros específicos.
  - Autorización de entrada en domicilios para ejecutar medidas de protección de menores.
- Estos juzgados asumirán la competencia por sustitución cuando las solicitudes se realicen en días u horas inhábiles y se requiera una actuación inmediata.

2. Modificaciones en el sistema de guardias judiciales

Artículo 42 del Reglamento 1/2005:

- **Se amplía la competencia de los juzgados de guardia** para resolver sobre internamientos urgentes y medidas de protección de menores fuera de horario hábil.
- También podrán atender actuaciones urgentes de los juzgados de vigilancia penitenciaria en esos periodos.

Artículo 50 del Reglamento 1/2005:

Se establece la organización del servicio de guardia según el número de juzgados en cada partido judicial:

Partidos judiciales con 45 o más Juzgados de Instrucción:

- Mínimo de 5 juzgados en guardia ordinaria (24 horas) y 1 juzgado específico para enjuiciamiento inmediato de delitos leves (de lunes a viernes, de 9 a 21 h).

Partidos judiciales con 33 a 44 Juzgados de Instrucción:

- Mínimo de 4 juzgados en guardia ordinaria y 1 para delitos leves.

Posibilidad de extender el servicio de guardia para delitos leves a todos los días de la semana, si el volumen de trabajo lo justifica.

3. Otros aspectos

- Se actualiza la terminología jurídica sustituyendo el término “faltas” por “delitos leves” (en línea con la reforma del Código Penal de 2015).
- El lenguaje se adapta a una perspectiva de género, reemplazando “Juntas de Jueces” por “Juntas de Jueces y Juezas”.

4. Entrada en vigor

- El acuerdo entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (20 de febrero de 2025).

Actualidad del Poder Judicial

CAMBIO DE JORNADA LABORAL

El El TSJ de Canarias reconoce el derecho de un trabajador a cambiar su jornada laboral a las mañanas para atender a su bebé de cuatro meses y a su abuela con discapacidad que vive con ellos

Según los magistrados, la empresa no ha acreditado la imposibilidad absoluta de reorganizar los turnos

PODER JUDICIAL ESPAÑA

Fecha: 04/12/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del TS de 19/12/2024

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias ha estimado **conceder el turno laboral de mañana a un empleado de Correos que solicitó conciliar el trabajo con el cuidado de su bebé de cuatro meses y su abuela conviviente con un grado de dependencia**. El alto tribunal de las Islas revoca la decisión del Juzgado Social 5 de Las Palmas y declara su derecho a adaptar su jornada en turno fijo de 7 a 14:30 y a indemnizarle con 3.500 euros por daño moral.

El trabajador entendía procedente el cambio de turno a las mañanas para atender a su bebé y a un familiar dependiente con discapacidad con la circunstancia de que la otra progenitora tiene una jornada partida de lunes a jueves. Además, según el recurrente, las razones organizativas esgrimidas por la corporación no impedían el cambio porque la jornada matinal disponía de 13 plazas vacantes por jubilaciones, incapacidad permanente o excedencia de sus titulares.

El TSJ en sus fundamentos expone que, partiendo de la consideración del interés superior del lactante como el interés primordial entre los legítimos intereses concurrentes, se puede presentar alguna dificultad organizativa a la empresa. No obstante, el tribunal insiste em que la ley concede un nivel de protección específico a lo relativo a la guarda y custodia de menores. "La empresa demandada no ha acreditado una imposibilidad absoluta de reorganización de los turnos, ni ha acreditado un elemento justificativo de la imposibilidad, perjuicio o irrazonabilidad de la medida", señalan. "Y tampoco debemos olvidar que existe otra persona causante del derecho de conciliación solicitado por el demandante, su abuela materna, que ha quedado probado, no solo convive con él sino, además, tiene reconocido por resolución de 20/4/2015 un grado I de dependencia", añaden los magistrados.

Por último, sobre la **indemnización por daño moral**, el tribunal concluye: "Habiéndose probado de un lado, la reforzada demanda de cuidados familiares del actor, procedente tanto por lo que respecta a su bebé de 4 meses como su abuela con grado I de dependencia, y, de otro lado, la existencia de 13 vacantes en turno matinal que tiene la empresa, no habiendo acreditado la imposibilidad absoluta de reorganizar los turnos, procede estimar la petición de condena indemnizatoria derivada del daño moral anudado a la negativa injustificada de la demandada que ha repercutido en la vida familiar del actor negativamente imposibilitándole cuidar adecuadamente a sus familiares".

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

RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTE LABORAL

Un Juzgado de Cáceres absuelve a una empresa por el accidente de un trabajador que se cortó con una motosierra por no llevar las botas de seguridad

La sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Cáceres indica que el comportamiento del trabajador fue "temerario" por no utilizar los EPIs entregados por la empresa

PODER JUDICIAL ESPAÑA

Fecha: 03/12/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del Juzgado de lo Social de Cáceres de 20/01/2025

El Juzgado de lo Social número 1 de Cáceres **ha desestimado la demanda interpuesta** por un trabajador contra la empresa para la que realizaba labores de peón forestal, **al considerar que el accidente laboral que sufrió al cortarse un tendón con una motosierra fue culpa de este por no llevar puesta las botas de seguridad que le había facilitado el encargado.**

La sentencia recoge que en la prueba documental **ha quedado demostrado que la empresa entregó** los EPIs propios del motoserrista: guantes, gafas, perneras anticorte, casco integral y botas de seguridad, así como que el empleado recibió varios cursos de formación en materia de prevención y que seis días antes del accidente el coordinador de seguridad y saludo comprobó el material.

Por otra parte, el juez señala en la fundamentación jurídica que "el cruce privado de correos electrónicos que tuvo lugar entre los abogados de las partes, y que la defensa del actor quiere hacer valer en juicio, es absolutamente inocuo, jurídicamente hablando, ya que aquellos no son oponibles a quienes apostaron por una solución extrajudicial al problema al que se enfrentaban".

En este sentido, señala que "si esto no fuera así, la legítima búsqueda del mal menor estaría proscrita, pues su fracaso penalizaría después al que apostare por ella, que es lo que aquí se pretende: como el demandado estaba dispuesto a pagar una suma de dinero para evitar el juicio, ahora no puede decir que es inocente".

Por todo ello, indica, se desestima la demanda, dado que "el actor es el único responsable del accidente que sufre", y califica su comportamiento de "temerario" al prescindir de las botas de seguridad.

La sentencia es firme al no haberse presentado en el plazo previsto recurso de suplicación ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

ACCIDENTE LABORAL

El TSJR resuelve que la baja laboral de una empleada de Primark por una omalgia fue por accidente laboral

La Sala afirma que fue un "sobreesfuerzo en el trabajo" lo que provocó la lesión en el hombro a la trabajadora

PODER JUDICIAL ESPAÑA

Fecha: 18/02/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del Juzgado de lo Social de La Rioja de 19/12/2024

La Sala de lo Social del TSJ de La Rioja ha dado la razón a una empleada de Primark y resuelve que su **baja laboral por limitación funcional del hombro fue causa de un accidente laboral y no por enfermedad**.

El Tribunal revoca el fallo del Juzgado Social número 3 de Logroño que absolvió a la empresa de responsabilidad. La trabajadora, dependienta de una tienda de Primark, intentó abrir una caja cuando notó un tirón seguido de dolor en el hombro derecho que, con el tiempo, le bajó hasta la palma de la mano. A consecuencia de ello, estuvo de baja temporal por omalgia durante seis meses.

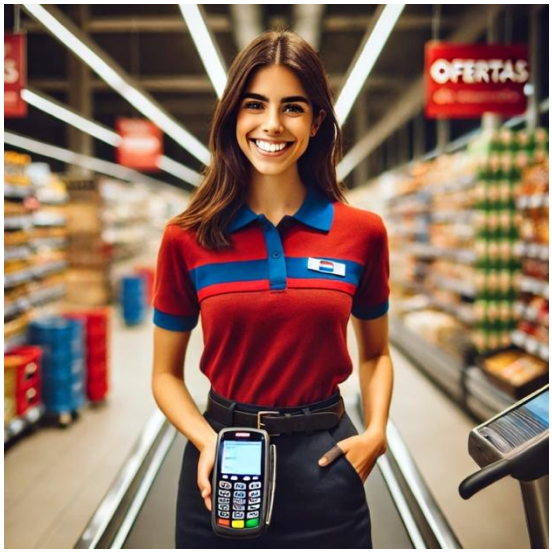
La Sala de lo Social disiente del parecer del Juzgado de instancia, pues afirma que, el origen de la baja litigiosa es un accidente de trabajo. "Ello es así, por cuanto, ha sido el suceso externo en el trabajo (esfuerzo realizado con la extremidad superior derecha al abrir una caja con un cúter) constitutivo del accidente laboral el mecanismo desencadenante de que esa patología de etiología común a nivel de hombro que en ese momento no producía sintomatología, debutase con una clínica dolorosa hasta entonces inexistente que se fue intensificando progresivamente hasta resultar escasos días después impeditiva para el desempeño del servicio activo".

Los magistrados indican que el hecho de que la trabajadora tuviera antecedentes de asistencia médica por patología en su hombro, "no altera la anterior conclusión", pues fue un "sobreesfuerzo en el trabajo el detonante de la aparición de ese cuadro doloroso y de limitación funcional en el hombro derecho con entidad incapacitante".

DENEGACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE

Rechazan conceder la incapacidad permanente a una empleada de carnicería de un supermercado con limitación en una mano porque puede despachar en otro puesto

El TSJ de Aragón señala que la profesión de la recurrente no es dependienta de carnicería sino "profesional de punto de venta", que la habilita para desempeñar tareas en otros espacios comerciales del supermercado



PODER JUDICIAL ESPAÑA

Fecha: 19/02/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del TSJ de Aragón de 21/10/2024

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha confirmado la decisión del Juzgado de lo Social Único de Huesca y **rechaza conceder la incapacidad permanente a la dependienta de carnicería en un supermercado que sufrió un accidente laboral donde se lesionó la mano izquierda**.

Los antecedentes son los siguientes: la empleada sufrió un percance en el trabajo que le causó la baja durante ocho meses con el siguiente cuadro residual: secuelas de herida inciso-contusa de dos dedos de la mano izquierda con afectación tendinosa y limitaciones orgánicas y funcionales. Al mismo tiempo, inició proceso de incapacidad temporal por contingencia profesional derivado de accidente laboral que el juzgado rechazó. La demandante alegó en su recurso que ser dependienta en una carnicería presentaba limitaciones relevantes que determinaron que se le reubicara en otro puesto de trabajo, lo que denotaba la concurrencia de una situación de incapacidad permanente total o en su defecto, parcial. Por su parte, la entidad gestora defendía el criterio del juzgador de instancia resaltando que no había disminuido su rendimiento y que al cursar alta médica fue declarada por el Servicio de Prevención de la empresa como apta con limitaciones, lo que excluía la concurrencia de los dos grados de IP solicitados en el recurso.

El Tribunal Superior señala ahora que, en este caso, la profesión referencial no es la mencionada por la recurrente, desconocida en el convenio colectivo aplicable en la empresa donde presta servicios, sino la de "profesional de punto venta", **que la habilita para desempeñar tareas en cualquiera de los puestos del supermercado destinados a ello.** Los magistrados indican que las únicas afecciones que padece son las secuelas de la herida contusa de segundo y tercer grado, con afectación tendinosa, de su mano izquierda, que producen ciertas limitaciones en los dedos. "Siendo que la recurrente es diestra -añaden- la mano afectada no tiene el carácter de rectora y, por lo demás, el resto de la extremidad superior afectada no presenta ninguna otra merma, lo que evidencia la posibilidad de mantener la actividad profesional de dependienta casi con total normalidad".

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

Sentencias

PERFIL MOVIL DE EMPRESA

DESPIDO DISCIPLINARIO. IMPROCEDENTE. La utilización inapropiada del teléfono móvil de la empresa, con una foto de perfil inadecuada, no supone una infracción muy grave.

Fecha: 21/11/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del TSJ de La Rioja de 21/11/2024

Antecedentes y hechos que traen causa en el asunto

- La empresa despidió disciplinariamente al trabajador el 28 de julio de 2023 por "reincidencia en falta grave" según el artículo 52.21 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. El motivo central fue el uso como foto de perfil de WhatsApp (en el móvil corporativo) de una imagen de una mujer con camiseta mojada y ajustada, visible en el grupo de trabajo de la empresa.
- Reincidencia: Previamente, el trabajador había sido sancionado por:

17 de abril de 2023: Fumar en el trabajo, impuntualidad y desobediencia.

6 de julio de 2023: No realizar un curso obligatorio de fitosanitarios, causando perjuicio económico y organizativo.

Objeto del recurso de suplicación:

Acciona Agua, S.A. interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de La Rioja para revisar la sentencia del Juzgado de lo Social, que había declarado el despido improcedente. El recurso se basó en:

- Error en la valoración de los hechos probados (art. 193.b LRJS).
- Inadecuada aplicación del derecho (art. 193.c LRJS).

Fallo del Tribunal

El Tribunal Superior de Justicia de La Rioja **desestima el recurso de suplicación**, confirmando la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño, que declaró la **improcedencia del despido** y condenó a la empresa a:

- **Readmitir al trabajador** abonando los salarios de tramitación, **o**
- **Indemnizarlo** con **9.685,28 euros**, con opción empresarial en 5 días.

Fundamentos jurídicos del fallo

- Revisión fáctica: El TSJ rechaza la revisión de hechos probados porque la empresa no identificó pruebas periciales o documentales que evidencien error, incumpliendo el artículo **193.b LRJS**.

- Principio de tipicidad y legalidad: El tribunal concluye que la conducta (foto de perfil inadecuada) no encaja como falta grave según el artículo **51.6 del Convenio** ni como infracción tipificada en el artículo **54.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, ya que:
  - No se probó que existiera **protocolo** o **instrucción** expresa sobre el uso del móvil corporativo.
  - No consta **impacto negativo** en el ambiente laboral ni perjuicio a la empresa.
- Reincidencia: El TSJ señala que la **reincidencia exige la misma tipología de falta**, y aquí la empresa calificó erróneamente el hecho. La fotografía no es un caso de negligencia laboral.
- Principio de buena fe y tolerancia empresarial: Al no existir advertencia previa ni normativa interna sobre el uso del perfil de WhatsApp, la sanción resulta desproporcionada.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA VERSUS CONVENIO SECTORIAL.

INDEMNIZACIONES. El TS determina la aplicación del convenio de empresa en un despido colectivo tras la pérdida de un cliente principal. El TS prioriza el convenio de empresa frente al sectorial por interrupción prolongada en la negociación colectiva.

Fecha: 29/01/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del TS de 23/01/2025

HECHOS:

- El TSJ del País Vasco había declarado aplicable el **convenio sectorial** de Bizkaia para el cálculo de las indemnizaciones por despido colectivo.
- El conflicto surge tras la decisión de Delcom de realizar un **despido colectivo** de 12 trabajadores en su centro de trabajo en Santurzi (Bizkaia), motivado por la pérdida de su cliente principal, **Amazon**. Durante el proceso de consultas previo al despido, surgió la controversia sobre qué convenio debía aplicarse para calcular las indemnizaciones:
  - **Delcom** defendía la aplicación de su **convenio de empresa**, firmado el **15 de enero de 2020** y vigente hasta el **31 de diciembre de 2023**.
  - La **representación sindical (UGT)** solicitaba la aplicación del **convenio sectorial de Bizkaia** por contemplar salarios superiores.

- El **TSJ del País Vasco** declaró el despido **ajustado a derecho**, pero resolvió que debía aplicarse el **convenio sectorial** para determinar las indemnizaciones.
- Delcom recurrió esta decisión en casación ante el **Tribunal Supremo**.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El **Tribunal Supremo** estima parcialmente el recurso de casación y concluye que debe aplicarse el **convenio colectivo de empresa** para el cálculo de las indemnizaciones por despido.

- El Tribunal considera que el convenio de empresa tiene **prioridad aplicativa** sobre el convenio sectorial, al haberse producido una **interrupción prolongada en la negociación del convenio sectorial**, rompiendo la continuidad de la unidad negociadora.

El criterio del Tribunal Supremo: prioridad temporal y abandono de la negociación

El Tribunal fundamenta su decisión en la doctrina de la **"prioridad temporal"** (**prior tempore potior in iure**) y en la valoración de la **continuidad de la negociación colectiva**, siguiendo estos argumentos:

Vigencia del convenio de empresa:

- El convenio de empresa de Delcom, firmado el **15 de enero de 2020**, estaba en vigor en la fecha del despido colectivo (**17 de octubre de 2023**) y regulaba las relaciones laborales.

Interrupción de la negociación sectorial:

- El convenio sectorial anterior perdió su vigencia el **31 de diciembre de 2020**, y la firma del nuevo convenio sectorial no se produjo hasta el **20 de junio de 2022**. Durante este período de **18 meses**, no hubo negociación activa, lo que el Tribunal interpreta como un **abandono de la negociación colectiva**.
- La sentencia estima que **este periodo temporal es demasiado prolongado para negar la aplicación del convenio de empresa por lo que a los salarios se refiere**

Efectos del Real Decreto-ley 32/2021:

- Aunque la reforma eliminó la prioridad del convenio de empresa en materia salarial, su aplicación efectiva queda supeditada a la expiración del convenio en vigor o al transcurso de un año desde la entrada en vigor de la norma.
- Al estar vigente el convenio de empresa y **haberse producido la interrupción en la negociación sectorial, el Tribunal otorga prevalencia al convenio de empresa.**

Razonamiento clave: la ruptura de la unidad de negociación sectorial

El TS considera que la falta de continuidad en la negociación sectorial desactiva la vigencia tácita del convenio colectivo sectorial, permitiendo que el convenio de empresa mantenga su aplicabilidad. El Tribunal entiende que:

- La unidad de negociación sectorial no puede considerarse "viva" si existe un vacío negociador prolongado.
- El convenio de empresa se consolida como referencia aplicable en ausencia de un convenio sectorial vigente y activo.

Conclusiones del Tribunal Supremo

- La **prioridad aplicativa** entre convenios no se basa exclusivamente en su ámbito (sectorial o de empresa), sino también en su **vigencia temporal** y en la **continuidad efectiva de la negociación colectiva**.
- La **interrupción prolongada** en la negociación del convenio sectorial justifica la aplicación del convenio de empresa, aunque la reforma laboral haya limitado su prioridad aplicativa en materia salarial.
- La solución adoptada busca garantizar la **seguridad jurídica** y la **uniformidad en la aplicación normativa**, evitando que períodos sin negociación activa generen incertidumbre para empresas y trabajadores.

ACCIDENTE DE TRABAJO

INFARTO. El Tribunal Supremo declara que el infarto sufrido por el trabajador no es accidente laboral al no existir agravación durante la jornada de trabajo

Fecha: 03/02/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del TS de 03/02/2025

HECHOS

- El trabajador, albañil de profesión, había sufrido en 2015 un episodio cardíaco previo con colocación de stent.
- El domingo 24 de julio de 2016, experimentó molestias torácicas leves y acudió al centro de salud, donde se le recomendó acudir al hospital, pero no lo hizo.
- El lunes 25 de julio de 2016, al iniciar su jornada laboral, el dolor se intensificó, siendo trasladado al hospital, donde se le diagnosticó un infarto de miocardio.
- El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) calificó la contingencia como accidente de trabajo, mientras que la Mutua Midat Cyclops sostuvo que debía considerarse enfermedad común, iniciando el proceso judicial.

POSICIONES DE LAS PARTES:

- La Mutua Midat Cyclops argumentó que el infarto se había iniciado el día anterior y que el trabajador **no realizó un esfuerzo excepcional durante su jornada**.
- Los herederos del trabajador (fallecido en abril de 2018) **sostuvieron que el agravamiento durante el trabajo justificaba la calificación de accidente laboral.**

OBJETO DEL RECURSO DE CASACIÓN:

- La Mutua interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, invocando la sentencia del TSJ de Andalucía (22 de julio de 2020, rec. 850/2019) como sentencia de contraste, buscando que se declarara que la incapacidad temporal derivaba de contingencia común y no de accidente laboral.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo estima el recurso de casación de la Mutua, casa y anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (14 de febrero de 2022) y **declara que la incapacidad temporal del trabajador deriva de enfermedad común**, confirmando la sentencia inicial del Juzgado de lo Social núm. 2 de Cádiz.

Fundamentos jurídicos del fallo

1. Presunción de accidente laboral (art. 156.3 LGSS):

- La jurisprudencia admite la presunción de accidente laboral **si la lesión ocurre en tiempo y lugar de trabajo**, salvo que se pruebe lo contrario.
- Sin embargo, esta presunción **queda desvirtuada si no hay evidencia de que el trabajo haya sido factor desencadenante o agravante.**

2. Valoración del momento y lugar del infarto:

- Aunque el trabajador comenzó a notar mayor dolor durante la jornada laboral, **los informes médicos indican que el proceso agudo se inició el día anterior.**
- El Tribunal destaca que **el trabajador no realizó ningún esfuerzo excepcional durante su jornada** y se limitó a tareas ordinarias.

3. Doctrina consolidada:

- El Supremo recuerda que, para aplicar la presunción del art. 156.3 LGSS en infartos previos al inicio del trabajo, **es necesario que la actividad laboral haya sido el detonante o agravante del episodio.**
- Cita las SSTS 199/2016, 373/2018 y 701/2022, que establecen que la mera presencia del trabajador en su puesto no basta para calificar el infarto como accidente laboral si no hay agravación significativa por el trabajo.

4. Relevancia de la imprudencia temeraria (art. 156.4.b LGSS):

- El Tribunal valora que **el trabajador ignoró la recomendación médica** de acudir al hospital el día anterior, lo que introduce un elemento de imprudencia que contribuye a desvirtuar la presunción de accidente laboral.

CONDUCTORES DE TRANSPORTE

COMPETENCIA TERRITORIAL. El TS aclara los criterios de competencia territorial en demandas por despido de conductores de transporte. El Tribunal declara que los Juzgados que son los del lugar donde se ubica el centro de trabajo y el domicilio social de la empresa

Fecha: 05/02/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del TS de 05/02/2025

HECHOS

- El trabajador D. Rosendo prestaba servicios **como conductor mecánico para la empresa** Luis Tortosa Segovia, S.L., bajo contrato indefinido a tiempo completo, con un salario mensual bruto de 1.939,31 euros.
- El **centro de trabajo** estaba ubicado en Alicante, desde donde iniciaba y finalizaba sus rutas de transporte.
- Fue despedido con efectos del 30 de marzo de 2023.
- El trabajador presentó demanda por despido ante los **Juzgados de lo Social de Castellón**, argumentando que realizaba su trabajo en múltiples localidades.
- La empresa alegó **falta de competencia territorial** por no tener centros de trabajo en Castellón.

Procedimiento judicial previo:

- El Juzgado de lo Social núm. 4 de Castellón aceptó la excepción de falta de competencia territorial y ordenó que la demanda debía interponerse en Alicante, donde se ubica el centro de trabajo.

- El trabajador recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que confirmó la sentencia de instancia.
- Finalmente, el trabajador presentó recurso de casación para la unificación de doctrina, invocando una sentencia del TSJ de Extremadura (6 de junio de 2017) como sentencia de contraste.

Objeto del recurso de casación:

- El trabajador alegó la aplicación indebida del artículo 10.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), sosteniendo que, por la naturaleza itinerante de su trabajo como conductor, debía permitírsele presentar la demanda en su lugar de residencia.

Fallo del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, **confirmando la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana** y declarando la firmeza de la resolución.

- El Tribunal declara que los Juzgados de Alicante son los competentes para conocer la demanda por despido, al ser el lugar donde se ubica el centro de trabajo y el domicilio social de la empresa.
- No se fija nueva doctrina, sino que se reitera la interpretación consolidada del artículo 10.1 LRJS.

Fundamentos jurídicos del fallo

1. Interpretación del artículo 10.1 LRJS:

- El precepto otorga al trabajador la opción de demandar en el lugar de prestación de servicios o en el domicilio del demandado.
- Si los servicios se prestan en varias circunscripciones territoriales de manera simultánea y estable, el trabajador podría optar por el fuero de su domicilio.
- **No se aplica esta excepción en casos de trabajo itinerante**, como el de los conductores de transporte de mercancías, donde existe un centro base desde el cual se inician y finalizan los trayectos.

2. Diferencia entre servicios en distintas circunscripciones y trabajo itinerante:

- El Tribunal aclara que **el fuero electivo del domicilio del trabajador no se aplica** a empleados cuya actividad consiste en desplazamientos continuos desde un único centro de trabajo.
- **Solo si el trabajador presta servicios permanentes y simultáneos en varios centros de trabajo** se permite elegir el fuero de su domicilio.

3. Análisis del caso concreto:

- El trabajador iniciaba y finalizaba sus rutas en el centro de Tibi (Alicante), lo que fija la competencia en esa circunscripción.
- El hecho de realizar desplazamientos a otras provincias o países no convierte su trabajo en prestación simultánea en múltiples jurisdicciones.

4. Sentencia de contraste y jurisprudencia aplicable:

- El Supremo distingue el presente caso de la sentencia del TSJ de Extremadura (2017), ya que en aquel supuesto el trabajador realizaba servicios estables en varios países y tenía múltiples domicilios registrados.
- Se reitera doctrina previa (SSTS 2243/2007 y 1238/2024) que exige examinar de oficio la competencia territorial por tratarse de una cuestión de orden público procesal.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO: Se confirma el derecho de una enfermera a su percibo por posible contacto con medicamentos biopeligrosos

Fecha: 19/12/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del TSJ de Aragón de 19/12/2024

HECHOS

- La trabajadora, **Dª Araceli**, es **enfermera pediátrica** en la unidad de **Oncopediatría** de un Hospital.
- Solicitó la prestación por riesgo durante el embarazo el **17 de abril de 2024**, cuando se encontraba en la semana 10 de gestación.
- El informe de la Unidad Básica de Prevención de Riesgos Laborales (16 de abril de 2024) identificó los siguientes riesgos:
  - **Riesgos biológicos** (transmisión aérea) — aunque la trabajadora estaba inmunizada frente a Varicela, Parvovirus B19, Citomegalovirus, sarampión, parotiditis y hepatitis.
  - **Agentes químicos**: exposición ocasional a **citostáticos** (medicamentos biopeligrosos).
  - **Riesgos ergonómicos** por bipedestación prolongada (3-5 horas diarias), aunque el riesgo es relevante a partir de la semana 34 de embarazo.

Decisiones previas:

- **Mutua MAZ** denegó la prestación el **2 de mayo de 2024**, considerando que los riesgos detectados no justificaban la prestación antes de la semana 34.
- Pese a la denegación, el **Servicio Aragonés de Salud** reubicó a la trabajadora en **consultas externas** (5 de junio de 2024) para evitar el riesgo, aunque inicialmente no había vacante disponible.
- El **Juzgado de lo Social nº 4 de Zaragoza** falló a favor de la trabajadora el **16 de septiembre de 2024**, declarando su derecho a la prestación desde el **2 de mayo de 2024**.

Recurso de la Mutua MAZ:

- Alegó falta de riesgo efectivo en el puesto de trabajo y cuestionó la aplicación del **artículo 186 de la LGSS**, sosteniendo que **la reubicación eliminó la necesidad de la prestación**.
- Solicitó la revisión de los hechos probados y la aplicación de guías médicas especializadas que minimizan el riesgo por exposición baja a citostáticos.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN

- El Tribunal Superior de Justicia de Aragón desestima el recurso de Mutua MAZ y confirma íntegramente la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Zaragoza, **reconociendo el derecho de la trabajadora a la prestación por riesgo durante el embarazo** con efectos desde el 2 de mayo de 2024.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

1. Aplicación del artículo 186 de la LGSS:

- Se considera situación protegida el periodo en que, por riesgo para la salud de la trabajadora o del feto, no sea posible la adaptación del puesto de trabajo o su reubicación.

- La sentencia subraya que, aunque el riesgo biológico estaba cubierto por la inmunización de la trabajadora y el riesgo ergonómico solo se activa a partir de la semana 34, **el riesgo químico por exposición a citostáticos —aunque sea bajo— justifica la prestación** si no se puede eliminar completamente.

2. Imposibilidad de adaptación del puesto:

- El informe del Servicio de Prevención concluyó que **no había posibilidad de eliminar completamente el riesgo** en la unidad de Oncopediatría debido a la complejidad del trabajo y las urgencias médicas.
- La reubicación posterior a consultas externas, aunque efectiva, se produjo **después de la denegación de la prestación y no exime a la mutua de su responsabilidad**.

3. Criterios médicos y normativos:

- El tribunal rechaza los criterios técnicos invocados por la mutua (basados en guías especializadas) al no constituir normativa vinculante.
- Se aplica el principio de **máxima protección para la mujer embarazada** recogido en la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 26)** y en la **Directiva 92/85/CEE**.

4. Perspectiva de género y principio de igualdad:

- Se invoca la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, que califica de discriminación directa cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo.
- La sentencia destaca la necesidad de interpretar la normativa desde un enfoque que garantice la igualdad y la protección de la maternidad.

Sentencia TC

TRABAJADOR ACOSADO

VULNERACIÓN AL DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL. El Tribunal Constitucional por unanimidad declara vulnerado el derecho a la integridad moral de un policía local por el acoso laboral sufrido tras denunciar a unos compañeros.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
Gabinete del Presidente
Oficina de Prensa

Fecha: 19/02/2025
Fuente: web del Tribunal Constitucional
Enlace: Sentencia del TC de 10/02/2025

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, en una sentencia de la que ha sido ponente la magistrada María Luisa Segoviano Astaburuaga, ha estimado por unanimidad un recurso de amparo interpuesto por un policía local de Torrevieja (Alicante). El Tribunal considera vulnerado su derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE), en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), por el acoso laboral sufrido entre abril de 2013 y septiembre de 2016, tras denunciar a algunos de sus compañeros por irregularidades en lo relativo a la falta de control del dinero en efectivo recaudado de las multas y a la realización de inspecciones selectivas en locales de ocio.

La sentencia de amparo establece que la lesión de estos derechos se estima imputable, por un lado, al Ayuntamiento de Torrevieja por su conducta omisiva de prevenir, investigar y sancionar las actuaciones de acoso de sus empleados públicos y la de hostigamiento que desarrolló institucionalmente contra el demandante; y, por otro, a la sentencia de apelación dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana por el incumplimiento de su deber de control judicial de estos derechos, al no aplicar correctamente la jurisprudencia constitucional sobre el desplazamiento de la carga probatoria en su protección.

La Sala Primera toma como fundamento los hechos declarados probados en la vía judicial previa. Entre estos hechos, se exponían la existencia de una denuncia penal previa del demandante contra algunos de los miembros de la Policía Local y el desarrollo, coincidente con esa decisión, de una serie de actuaciones sostenidas y reiteradas en el tiempo de hostigamiento hacia su persona e intereses laborales protagonizadas por sus compañeros o superiores, entre otros a los que había denunciado, o por la propia administración local en el ejercicio de sus competencias. Asimismo, se exponía el conocimiento efectivo que tenía el ayuntamiento de la reiteración de situaciones de acoso producidas en la Policía Local, que incluso estaban judicializadas y la relevante incidencia que estas conductas tuvieron en la salud física y mental del demandante.

La sentencia afirma que, ante este panorama indiciario, era necesario que el ayuntamiento hubiera desvirtuado tales indicios, acreditando que su actuación era ajena a cualquier intención vejatoria, lo que no se verificó en este caso.

Actualidad SEPE

BOLETÍN 4/2025

Se publica, en la web del SEPE, el Boletín de Noticias RED 04/2025.

Fecha: 14/02/2025
Fuente: web dela web de la Seguridad Social
Enlace: Boletín 4/2025

El Boletín de Noticias RED 04/2025, de 14 de febrero de 2025, que contiene los siguientes puntos:

- Bonificaciones entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro.
- Nueva situación especial de Incapacidad Temporal por contingencias comunes: donantes en vivo de órganos o tejidos para trasplante.
- Novedades en el funcionamiento de los servicios del Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Publicación de compendios de Boletines de Noticias Red.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. INDUSTRI QUÍMICA. Resolución de 6 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo general de la industria química. (BOE 17/02/2025)

CATALUNYA. ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS. Resolución EMT/437/2025, de 12 de febrero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código núm. 79002575012007) (DOGC 20/02/2025)

CATALUNYA. CICLO INTEGRAL DEL AGUA. Resolución EMT/399/2025, de 31 de enero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo del ciclo integral del agua de Cataluña relativo a las tablas salariales para el año 2024 (código 79100125012014). (DOGC 17/02/2025)

MADRID. ACTORES y ACTRICES. Resolución de 4 de febrero 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 Actores y Actrices, suscrita por la Comisión Mixta Paritaria (Código número 28005805011991)(BOCM 18/02/2025)

MADRID. PLÁSTICO. Resolución de 4 de febrero 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 del año 2025 del Convenio Colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos, suscrita por la Comisión Mixta (Código número 28003155011981)(BOCM 18/02/2025)

CÓRDOBA. TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA. Convenio Colectivo Provincial de Transporte de Viajeros por Carretera de Córdoba para los años 2024 a 2026. (DOC 18/02/2025)

HUELVA. TRABAJADORES DEL CAMPO. Convenio colectivo del sector de trabajadores del campo de la provincia de Huelva. (BOM 17/02/2024)

MÁLAGA. AUTOMOCIÓN. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación del convenio colectivo del sector de auto-moción para málaga y provincia. (BOM 18/02/2024)

LLEIDA. OLI. Taules salarials per a l'any 2025 del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats i les d'amaniment, farcit i exportació d'olives de la província de Lleida. (BOLl 20/02/2025)

TARRAGONA. CONSTRUCCIÓ. Conveni col·lectiu de treball del sector del Comerç de materials de la construcció, província de Tarragona per a l'any 2025. Codi conv. 43001475011996.(BOT 20/02/2025)

TARRAGONA. TRANSPORTES. Conveni col·lectiu de treball del sector Transport de Mercaderies per Carretera i Logística, província de Tarragona per als anys 2024-2027. Codi conv. 43001325011994. (BOT 20/02/2025)

TARRAGONA. ÓPTICA. Conveni col·lectiu de treball del sector del Comerç al detall d'òptiques, província de Tarragona per als anys 2023-2026. Codi conv. 43002185012001. (BOT 20/02/2025)