

ÍNDICE

Consejo de Ministros



La Moncloa

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El Consejo de Ministros aprueba el ANTEPROYECTO DE LEY para el buen uso y la gobernanza de la Inteligencia Artificial, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

[\[pág. 2\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



PODER JUDICIAL ESPAÑA

INCAPACIDAD

El TSJ de La Rioja no reconoce la incapacidad a una educadora infantil con fibromialgia porque no le impide trabajar

[\[pág. 5\]](#)

PODER JUDICIAL ESPAÑA

FIBROMIALGIA

Una sentencia del TSJ de Canarias recuerda que la fibromialgia no es por sí misma una enfermedad discapacitante

[\[pág. 6\]](#)

PODER JUDICIAL ESPAÑA

INDEMNIZACIÓN

El TSJ de Navarra confirma la indemnización de 30.000 euros y la readmisión de una profesora despedida que sufrió acoso laboral

[\[pág. 7\]](#)

PODER JUDICIAL ESPAÑA

READMISIÓN DE UN TRABAJADOR

Obligan a readmitir a un trabajador despedido por estar de baja médica cinco días durante el periodo de prueba

[\[pág. 8\]](#)

Sentencia



REVISIÓN IMPROCEDENTE

DESPIDO DISCIPLINARIO. El TS desestima la demanda de revisión de un despido disciplinario cuando la sentencia penal absuelve al trabajador porque no queda probado que el acusado cometiera el delito

[\[pág. 10\]](#)

Auto TS



DIRECTOR GENERAL Y MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE DOS SOCIEDADES

CONFLICTO ENTRE JURISDICCIÓN SOCIAL Y MERCANTIL. El TS remite, de forma urgente, las actuaciones a la sala especial de conflictos del TS a fin de que resuelva el presente conflicto negativo de jurisdicción.

[\[pág. 12\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 15\]](#)

Consejo de Ministros

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El Consejo de Ministros aprueba el ANTEPROYECTO DE LEY para el buen uso y la gobernanza de la Inteligencia Artificial, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.



Fecha: 11/03/2025

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia Consejo de Ministros](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado el Anteproyecto de Ley para el buen uso y la gobernanza de la Inteligencia Artificial, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, que busca garantizar un uso de la Inteligencia Artificial que sea ético, inclusivo y beneficioso para las personas. Este instrumento normativo **adaptará la legislación española al [reglamento europeo de IA](#)**, ya en vigor, bajo un enfoque regulador que impulsa la innovación.

El Anteproyecto de Ley, que **se tramitará por la vía de urgencia**, seguirá ahora los trámites preceptivos antes

de volver al Consejo de Ministros para su aprobación definitiva como Proyecto de Ley y envío a las Cortes Generales para su aprobación.

Con el objetivo de que la Unión Europea disponga de un marco legal común para el desarrollo, comercialización y uso de sistemas de IA que eviten los riesgos para las personas, **el reglamento prohíbe determinados usos maliciosos de la IA, introduce obligaciones más rigurosas para sistemas considerados de alto riesgo y establece unos requisitos mínimos de transparencia para el resto.**

Incorpora, además, un nuevo derecho digital de retirada provisional del mercado español de sistemas de IA por la autoridad de vigilancia competente cuando hayan provocado un incidente grave, como el fallecimiento de una persona.

Prácticas prohibidas de la IA

Las prácticas prohibidas entraron en vigor el **2 de febrero de 2025** y desde el **2 de agosto de 2025** se podrán **sancionar** mediante multas u otras medidas adicionales (requerir su adaptación al sistema para que sea conforme, impedir que se comercialice...) aplicando el régimen sancionador que incorpora el Anteproyecto de Ley, dentro de las horquillas que fija el reglamento europeo. A modo de ejemplo, son prácticas prohibidas:

- El uso de técnicas subliminales (imágenes o sonidos imperceptibles) para manipular decisiones sin consentimiento, causando un perjuicio considerable a la persona (adicciones, violencia de género o menoscabo de su autonomía). (Ej: un chatbot que identifica usuarios con adicción al juego y les incita a entrar, con técnicas subliminales, en una plataforma de juego online).
- Explotar vulnerabilidades relacionadas con la edad, la discapacidad o situación socioeconómica para alterar sustancialmente comportamientos de modo que les provoque o pueda provocar perjuicios considerables (Ej: Un juguete infantil habilitado con IA que anima a los niños a completar retos que les producen o pueden producirles daños físicos graves).

- La clasificación biométrica de las personas por raza u orientación política, religiosa o sexual. (Ej: Un sistema de categorización facial biométrica capaz de deducir la orientación política o sexual de un individuo mediante análisis de sus fotos en redes sociales).
- La puntuación de individuos o grupos basándose en comportamientos sociales o rasgos personales como método de selección para, por ejemplo, denegarles la concesión de subvenciones o préstamos.
- Valorar el riesgo de que una persona cometa un delito basándose en datos personales como su historial familiar, nivel educativo o lugar de residencia, con excepciones legales.
- Inferir emociones en centros de trabajo o educativos como método de evaluación para promoción o despido laboral, salvo por razones médicas o de seguridad.

Las sanciones que se pondrán para este tipo de sistemas oscilan **entre los 7,5 y los 35 millones de euros**, o **entre el 2% y el 7% del volumen de negocio mundial del ejercicio anterior**, si esta última cifra es superior, salvo en el caso de pymes, que podrá ser la menor de las dos cuantías.

Las autoridades encargadas de vigilar los sistemas prohibidos serán la **Agencia Española de Protección de Datos** (para sistemas biométricos y gestión de fronteras); **el Consejo General del Poder Judicial** (para sistemas de IA en el ámbito de la justicia), **la Junta Electoral Central** (para sistemas que IA que afecten a procesos democráticos) y **la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial** en el resto de los casos.

Sistemas de alto riesgo

Los sistemas de IA de alto riesgo son, según el reglamento, los siguientes:

- Todos los que puedan añadirse como elementos de seguridad a productos industriales (máquinas, ascensores, sistemas de protección-EPIS, equipos a presión o aparatos a gas), juguetes, equipos radioeléctricos, productos sanitarios incluyendo diagnósticos in vitro, productos de transportes (aviación, ferrocarril, equipos marinos y vehículos a motor de 2 y 3 ruedas y agrícolas, embarcaciones y transporte por cable).
- Sistemas que formen parte de los siguientes ámbitos: biometría, infraestructuras críticas, educación y formación profesional, empleo, acceso a servicios privados esenciales (como servicios crediticios o de seguros) y a servicios y prestaciones públicos esenciales (como servicios de emergencias o triajes) y disfrute de estos servicios y prestaciones.
- Sistemas para la garantía del derecho, migración, asilo y gestión del control fronterizo
- Sistemas para su uso en la administración de justicia y en procesos democráticos.

Estos sistemas deberán cumplir una serie de obligaciones, como disponer de un sistema de gestión de riesgos y de supervisión humana, documentación técnica, una gobernanza de datos, conservación de registros, transparencia y comunicación de información a los responsables del despliegue, sistema de calidad, etc. En caso de incumplimiento, se exponen a sanciones en función de su gravedad:

- Se entenderá como **una infracción muy grave** cuando el operador de un sistema de IA no comunica un incidente grave (como la muerte de una persona, un daño que haya comprometido una infraestructura crítica o un daño al medio ambiente), o cuando incumpla las órdenes de una autoridad de vigilancia de mercado. Las sanciones en este caso oscilarán entre los 7,5 y los 15 millones de euros o hasta el 2% y el 3% del volumen de negocio mundial del ejercicio anterior.
- Ejemplos de **infracciones graves** son el no introducir supervisión humana en un sistema de IA que incorpore la biometría en el trabajo para controlar la presencialidad de los trabajadores o no disponer de un sistema de gestión de calidad en robots con IA que desarrollan las tareas de inspección y mantenimiento en sectores industriales, entre otros. Las sanciones oscilarán en estos casos entre 500.000 euros y 7,5 millones de euros o entre el 1% y el 2% del volumen de negocio mundial.

También se considerará como una **infracción grave** no cumplir con la obligación de etiquetar correctamente **cualquier imagen, audio o vídeo generado o manipulado con IA** y que muestren a personas reales o inexistentes diciendo o haciendo cosas que nunca han hecho o en lugares donde nunca han estado, lo que constituye una ultrasuplantación (deepfake). Estos contenidos deberán identificarse como contenidos generados por IA "de manera clara y distinguible a más tardar con ocasión de la primera interacción o exposición", tal y como especifica el reglamento europeo.

Se considerarán **infracciones leves** no incorporar el marcado CE en el sistema de IA de alto riesgo o, cuando no sea posible, en su embalaje o en la documentación que lo acompañe, para indicar la conformidad con el Reglamento de IA.

Las autoridades encargadas de vigilar los sistemas de alto riesgo serán las que por defecto ya estén supervisando al sector afectado cuando se trate de productos sujetos a legislación armonizada. Adicionalmente, serán competentes la Agencia Española de Protección de Datos (para sistemas de gestión de migraciones y asilo asociados a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado); el CGPJ para sistemas de IA en administración de justicia y la Junta Electoral Central (para sistemas de procesos electorales); el Banco de España para sistemas de clasificación de solvencia crediticia; la Dirección General de Seguros (para sistemas de seguros) y la CNMV para sistemas de mercados de capitales. En el resto de los casos, la autoridad competente será la AESIA.

Apoyo a la innovación en IA

A partir del 2 de agosto de 2026, el reglamento europeo obliga a los países miembros a establecer al menos **un sandbox de IA** (entorno controlado de pruebas) que fomente la innovación y facilite el desarrollo, la formación, las pruebas y la validación de sistemas innovadores de IA durante un tiempo limitado antes de su comercialización o puesta en servicio, y de manera acordada entre los proveedores o posibles proveedores y la autoridad competente.

España se ha adelantado a este requisito con el lanzamiento en diciembre pasado de una convocatoria para seleccionar hasta un total de 12 sistemas de IA de alto riesgo que, durante un año, participarán en un entorno controlado de pruebas. La experiencia acumulada y las lecciones aprendidas servirán para publicar unas guías técnicas sobre el cumplimiento de los requisitos aplicables a los sistemas de alto riesgo.

Actualidad del Poder Judicial

INCAPACIDAD

El TSJ de La Rioja no reconoce la incapacidad a una educadora infantil con fibromialgia porque no le impide trabajar

La Sala de lo Social considera que la enfermedad le permite hacer su actividad porque requiere “poca exigencia física”



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 04/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de La Rioja de 28/11/2024](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja ha desestimado el recurso de una educadora infantil que solicitó la incapacidad permanente por padecer fibromialgia y síndrome de fatiga crónica asociada que el juzgado Social 1 de Logroño le denegó. La maestra recurrió por apreciar error en la valoración de la prueba.

El tribunal mantiene que “el relato de los hechos de la sentencia recurrida es coherente con los informes valorados en instancia”. Sobre la discrepancia con las apreciaciones de la médico evaluadora, los magistrados señalan que no puede amparar “una la rectificación de hechos interesada ni permite afirmar el error del juzgador en el ejercicio de la facultad de apreciación conjunta que respecto de las pruebas practicadas en juicio le otorga la Ley, que en ningún caso puede verse afectada o desvirtuada por conclusiones diversas o valoraciones distintas de parte interesada”.

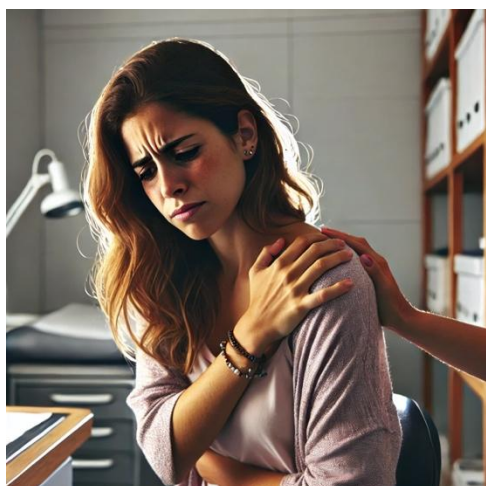
La Sala expresa que la sentencia recurrida relaciona “de forma correcta” **las dolencias y limitaciones funcionales que padece la trabajadora con las principales tareas que constituyen el núcleo de su profesión habitual como educadora infantil**, “para concluir de forma acertada que las mismas no requieren una carga física elevada, el manejo de pesos, la elevación del hombro por encima de la horizontal ni tareas de bipedestación y deambulación prolongadas”.

Y finaliza: “Se objetiva que el estado actual de la trabajadora no alcanza la entidad y gravedad suficientes como para anular su capacidad laboral, entendiéndose que la actora no se encuentra inhabilitada para el desempeño de actividades en las que las exigencias físicas no juegan un papel trascendental, ni tampoco para el desarrollo de su actividad laboral como educadora infantil”.

FIBROMIALGIA

Una sentencia del TSJ de Canarias recuerda que la fibromialgia no es por sí misma una enfermedad discapacitante

El fallo cuenta con un voto particular que lamenta la “histórica desatención legislativa y científica de la salud femenina”



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 19/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

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

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) en su sede de Las Palmas ha confirmado en todos sus aspectos la sentencia del Juzgado de lo Social número 5 de la capital grancanaria que, en junio de 2023, reconoció únicamente una discapacidad del 19% a una funcionaria del gobierno de Canarias que acudió a la Justicia. Alegó, entre otras dolencias, que estaba impedida para trabajar por padecer fibromialgia y reclamaba el reconocimiento de un porcentaje de discapacidad entre el 65

y el 75% por fibromialgia y síndromes de fatiga crónica y sensibilidad química.

La Sala ha confirmado este fallo y ha rechazado la petición de la actora para que se la reconociera su incapacidad laboral, **teniendo en cuenta que la jurisprudencia establece que la fibromialgia “por sí misma” no es** “susceptible de encaje entre las enfermedades discapacitantes que se fijan en el baremo de aplicación, sino que ha de valorarse en el capítulo que corresponda en función de la repercusión física y/o psíquica que produzca”.

El Tribunal ha tenido en cuenta especialmente el informe “imparcial” dictado por la médico forense que reconoció a la demandante a instancias de la autoridad judicial, que dictaminó que la mujer se movía “sin ayuda de terceros” y no precisaba “ayuda ni para levantarse ni para sentarse”, sin evidenciar “edema en las articulaciones”.

La pericial forense concluyó que la informada tenía fibromialgia “de grado moderado”, síndrome de fatiga crónica de la misma intensidad, sensibilización química múltiple “de grado severo” y “trastorno adaptativo mixto ansioso-depresivo”.

La sentencia recuerda que el legislador no incluyó en el vigente baremo para determinar las incapacidades ni la fibromialgia, ni los síndromes de fatiga crónica ni de sensibilidad química, y apunta que, si bien es cierto que las dolencias citadas “se presentan mayoritariamente en las personas del sexo femenino”, dicha circunstancia “difícilmente nos puede llevar a solución diferente a la que estamos dando desestimando el recurso, pues nuestra obligación de juzgar con perspectiva de género no ampara interpretaciones *contra legem* (contrarias a la ley).

La sentencia, emitida por el pleno de la Sala de lo Social del TSJC en su sede de Las Palmas, cuenta con el voto particular de una de sus miembros, partidaria de que se reconociera a la actora una incapacidad del 77%. La magistrada discrepante entiende que, respecto a la apreciación de las tres enfermedades prevalentes en el sexo femenino existe una “laguna normativa” coherente con “la histórica desatención legislativa y científica de la salud femenina”.

INDEMNIZACIÓN

El TSJ de Navarra confirma la indemnización de 30.000 euros y la readmisión de una profesora despedida que sufrió acoso laboral

La Sala de lo Social, que desestima el recurso interpuesto por un colegio concertado de la comarca de Pamplona, el director y el coordinador, asegura que la situación enjuiciada “excede de un mero conflicto laboral” y constituye una situación de “hostigamiento”



PODER JUDICIAL ESPAÑA

Fecha: 11/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: Sentencia todavía no publicada

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN) **ha confirmado la readmisión y la indemnización de 30.000 euros establecida por una juez en octubre de 2024 para una profesora de un colegio concertado de la comarca de Pamplona que sufrió acoso laboral.**

En la sentencia, contra la que únicamente cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, la Sala ha ratificado la resolución del

Juzgado de lo Social nº 2 de Pamplona, que declaró nulo el despido disciplinario y condenó al colegio a readmitir a la docente en las mismas circunstancias y a pagarle los salarios de tramitación desde el día siguiente a su despido a razón de 99,19 euros diarios brutos.

El Tribunal, que desestima el recurso interpuesto por el colegio, el director y el coordinador, asegura que “las pruebas practicadas acreditan que la situación enjuiciada **excede de un mero conflicto laboral**” entre la profesora y el coordinador y “constituye un verdadero acoso laboral en el que concurren todos los elementos necesarios para tal conceptualización”.

Al respecto, la Sala aprecia “la existencia de un conflicto grave” entre ambos, “que se ha prolongado en el tiempo, que se ha traducido en conductas vejatorias y actos de hostigamiento, y que han determinado un daño evidente para la salud de la reclamante, constatado en la prueba pericial practicada”.

La profesora, contratada en septiembre de 2014, fue despedida el 3 de julio de 2023. Entre otros motivos, el colegio adujo falta de coordinación y entendimiento con la dirección en la actividad diaria. “Su presencia en la empresa no favorece el clima y hacer educativo en relación a los alumnos, profesores y familias del colegio. Se ha creado un mal ambiente que no es conveniente ni favorable para la vida del colegio”, consta en la carta de despido recibida.

En la sentencia de instancia, la titular del Juzgado de lo Social nº 2 consideró probado que, desde 2022 hasta la fecha del despido, la profesora se encontraba “muy angustiada” por los “gestos, desprecios, gritos, insultos humillaciones (está mal de la cabeza, maleducada, falsa...)” proferidos por el coordinador.

“A partir de ahora tienes un enemigo en mí”

En octubre de 2022, según los hechos probados, el coordinador le espetó a la demandante en un despacho en presencia de otra profesora: “Soy tu coordinador y puedo hacer lo que me dé la gana. No te pienso defender ante ningún padre, a partir de ahora tienes un enemigo en mí. Ni se te ocurra pisar mi despacho, poco humilde. Perturbada”.

Esta situación provocó que la docente precisara de asistencia psicológica por ansiedad generalizada tras el despido.

Tanto el colegio como el director y el coordinador recurrieron la sentencia condenatoria. Ante el Tribunal Superior alegaron en primer lugar que la juez de instancia solo había admitido cuatro de las catorce personas propuestas como testigos, una cuestión que la Sala tacha de incierta a la vista de la grabación del juicio.

Asimismo, los demandados plantearon siete motivos de recurso con el fin de intentar revisar y variar el relato fáctico de la sentencia. Todos ellos han sido desestimados al no apreciar el Tribunal Superior error alguno en la valoración realizada por la juez de instancia.

El propio centro escolar, destacan los magistrados, pese a despedir disciplinariamente a la docente sobre una alegada falta de rendimiento y de coordinación entre ella y la dirección de la entidad, reconoció la improcedencia del cese de manera expresa (hecho probado nº 4 de la sentencia de instancia). “Es decir, la empresa reconoció la inexistencia de causa para despedir, llegando a reconocer el director del colegio que era muy buena profesora”, subrayan los jueces.

En el caso enjuiciado, concluye la Sala, la empresa no ha probado la existencia de motivos reales para despedir que tengan su reflejo en el relato de hechos de la sentencia distintos a razones atentatorias de derechos fundamentales. Ni la prueba testifical, ni la documental y pericial deducida en el juicio, permiten establecer una causa objetiva real para el cese que haga que esta decisión pueda considerarse razonada y proporcionada. “Por el contrario, lo que sí que ha quedado acreditado es una situación de hostigamiento que propicia el reconocimiento de la nulidad del cese”.

READMISIÓN DE UN TRABAJADOR

Obligan a readmitir a un trabajador despedido por estar de baja médica cinco días durante el periodo de prueba

La Sala aprecia que la extinción del contrato debe declararse nula por haber incurrido en discriminación por razón de la enfermedad



**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Fecha: 12/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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

El Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears ha estimado el recurso de un trabajador despedido y condena a la empresa a readmitirle y abonarle los salarios que dejó de percibir. Revoca así el fallo de un juzgado Social de Palma de Mallorca que declaró procedente el despido.

Los antecedentes del conflicto son los siguientes: el demandante fue contratado por Tragsa en la categoría de oficial con una duración de seis meses (12 junio al 11 de diciembre de 2023) y un periodo de prueba de quince días naturales. El contrato incluía una cláusula que establecía que

"las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con

finde de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad que afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo". El actor estuvo de baja por dolor de rodilla del 16 al 21 de junio. El día 20 la empresa le comunicó la finalización del contrato por no superar el periodo de prueba.

Para el demandante existen indicios de vulneración del derecho a la no discriminación por razón de la enfermedad o salud porque la empresa desistió del contrato de trabajo apenas unos días después de su formalización y encontrándose de baja médica.

Los magistrados analizan el caso en sus fundamentos y detallan que “nos encontramos ante un trabajador contratado el 12 de junio de 2023 que cuatro días después, el 16 de junio de 2023, causa baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y el día 20 la empresa le comunica su decisión de desistir del contrato de trabajo por no considerar, conforme al tenor de la comunicación escrita, "satisfactoria su prestación de servicios". A juicio de la Sala, “es obligado apreciar la existencia de fundados indicios de vulneración del derecho a la discriminación por razón de la enfermedad dado el escaso tiempo transcurrido desde la contratación y la situación de baja y el no menos escaso tiempo transcurrido entre esta situación y el desistimiento empresarial”. **Y continúa:** “Esta es la conclusión a la que ha llegado el propio juez de instancia que, no obstante, entiende que la actuación empresarial se explica por el hecho de que la baja del trabajador obligaba, como sucede a menudo, a la contratación para la cobertura del puesto de trabajo de otro trabajador, el cual tendría también una legítima expectativa de continuidad de su trabajo”, **conclusión compartida por el alto tribunal balear.** “Pero no compartimos con el juez de instancia -añade- que el hecho de tener que cubrir la situación de baja por incapacidad temporal de uno de sus trabajadores justifique la extinción de su contrato de trabajo. La situación de incapacidad temporal no está contemplada en el artículo 49 ET como una válida causa de extinción del contrato”.

Además, los magistrados alegan que la empresa no aportó ninguna justificación “objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas de su proporcionalidad”. En consecuencia, **“nos encontramos ante una extinción del contrato de trabajo adoptada unilateralmente por la empresa y equiparable al despido que debe declararse nula por haber incurrido en discriminación por razón de la enfermedad con las consecuencias previstas en el artículo 55.6 ET”, concluyen los juzgadores.**

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

Sentencia

REVISIÓN IMPROCEDENTE

DESPIDO DISCIPLINARIO. El TS desestima la demanda de revisión de un despido disciplinario cuando la sentencia penal absuelve al trabajador porque no queda probado que el acusado cometiera el delito

No procede anular la sentencia firme del orden social, que mantiene la procedencia del despido. Aunque en el ámbito penal se absolvió al trabajador por falta de pruebas suficientes para condenarlo por hurto (principio “in dubio pro reo”), esto no significa que no haya existido el hecho en sí.



Fecha: 18/02/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 18/02/2025](#)

HECHOS

- El caso se origina con el **despido disciplinario de un trabajador, D. Bernabé**, empleado de la empresa **Pladisel Productos y Servicios S.L.** desde 1993 como dependiente especialista. La empresa lo acusa de **sustracción de mercancía**, específicamente, una almohadilla eléctrica y una hervidora de agua, en dos fechas distintas de enero de 2023.
- El despido fue formalizado el 2 de febrero de 2023, invocando la **transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza** (art. 54.2.d del Estatuto de los Trabajadores). La empresa sustentó la decisión en testimonios de compañeros, descuadres en el inventario y grabaciones de seguridad.
- En el ámbito penal, el trabajador fue denunciado por **dos delitos leves de hurto**. Tras un proceso judicial, el **Juzgado de Instrucción de Burgos dictó sentencia absolutoria**, confirmada por la **Audiencia Provincial**, considerando que no se demostró el ánimo de lucro necesario para configurar el delito.

Paralelamente, en la jurisdicción social:

1. El **Juzgado de lo Social nº 3 de Burgos (sentencia 423/2023)** calificó el despido como **procedente**.
 2. El **Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sentencia 266/2024)** confirmó el fallo, reiterando que la absolución penal no impedía valorar los hechos como una **falta laboral grave**.
- D. Bernabé interpuso **demanda de revisión ante el Tribunal Supremo**, alegando que la sentencia penal absolutoria probaba la inexistencia de los hechos.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El **Tribunal Supremo desestima la demanda de revisión**, sosteniendo que la sentencia penal no cumple con los requisitos del **art. 86.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)**, ya que:

- **No se declara la inexistencia del hecho** (el trabajador admitió haber sacado los productos de la empresa).
- **No se concluye que el trabajador no participó en los hechos** (se le absuelve por falta de prueba sobre el ánimo de lucro).

Por lo tanto, **no procede anular la sentencia firme del orden social**, que mantiene la procedencia del despido.

Argumentos jurídicos del Tribunal

1. Independencia entre el orden penal y laboral

- La **absolución penal no implica la improcedencia del despido**, ya que los criterios de valoración probatoria son distintos en ambos ámbitos.
- El **Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo** han confirmado en varias ocasiones que **una sentencia penal absolutoria solo es relevante en lo social si declara la inexistencia del hecho o la falta de participación**.

2. Firmeza de la sentencia social y cosa juzgada

- La **cosa juzgada impide la revisión de una sentencia firme**, salvo que se cumplan los supuestos tasados por la ley.
- El Tribunal Supremo recuerda el carácter **excepcional de la revisión**, que solo puede prosperar en casos **expresamente previstos en la Ley de Enjuiciamiento Civil (art. 510 LEC)** y la LRJS.

3. El despido se fundamentó en la transgresión de la buena fe contractual

- La sanción no dependía de una **condena penal**, sino de la existencia de una conducta que rompiera la confianza laboral.
- El **hecho probado de que el trabajador se llevó los productos sin autorización** es suficiente para justificar la sanción disciplinaria.

Auto

DIRECTOR GENERAL Y MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE DOS SOCIEDADES

CONFLICTO ENTRE JURISDICCIÓN SOCIAL Y MERCANTIL. El

TS remite, de forma urgente, las actuaciones a la sala especial de conflictos del TS a fin de que resuelva el presente conflicto negativo de jurisdicción.

El auto resuelve un conflicto de jurisdicción entre los Juzgados de lo Social y los Juzgados de lo Mercantil sobre una demanda de despido y reclamación de cantidad interpuesta por Pablo Jesús contra Orfeo XXI SLU y Orfeo Capital SIGIIC SA. Este conflicto surge debido a la complejidad del vínculo contractual del demandante con las empresas y la interpretación de si su relación es laboral o mercantil.



Fecha: 21/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Auto del TS de 21/01/2025](#)

LOS HECHOS INICIALES

- Pablo Jesús firmó en 2010 un contrato de alta dirección con Orfeo XXI SLU, donde se le nombró Director General.
- Posteriormente, en 2018, firmó otro contrato de alta dirección con Orfeo Capital SIGIIC SA, bajo las mismas condiciones laborales.
- Más tarde, fue nombrado Consejero en ambas empresas, sin abandonar sus funciones ejecutivas ni modificar sus condiciones contractuales.

Esta doble función genera el problema jurídico central: ¿Pablo Jesús tenía un vínculo laboral o únicamente un vínculo mercantil como consejero?

EL DESPIDO Y LAS DEMANDAS

- En 2022, las empresas despidieron a Pablo Jesús, terminando su relación tanto como consejero como director general. Ante esto, el demandante interpuso dos demandas en el Juzgado de lo Social:
 1. Demanda por despido improcedente.
 2. Demanda de reclamación de cantidad, solicitando 788.932,88 €, desglosados en indemnización, salarios, vacaciones, seguro médico y otros conceptos típicos de un trabajador asalariado.

PRIMER FALLO JUDICIAL: JUZGADO DE LO SOCIAL

- El Juzgado de lo Social nº 3 de Madrid dictó dos sentencias en diciembre de 2022, donde reconoció la existencia de una relación laboral y condenó a las empresas al pago de la indemnización y cantidades reclamadas.

- Las empresas recurrieron en suplicación ante el TSJ de Madrid, Sala de lo Social, argumentando que Pablo Jesús no era un trabajador asalariado, sino un consejero con funciones ejecutivas, y que su relación con la empresa era **mercantil, no laboral**.

SEGUNDO FALLO JUDICIAL: TSJ DE MADRID, SALA DE LO SOCIAL

- En diciembre de 2023 y febrero de 2024, la Sección 1ª y la Sección 5ª de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid estimaron los recursos de las empresas y declararon la nulidad de las sentencias del Juzgado de lo Social.
- Aplicaron la **teoría del vínculo único**, según la cual, si un directivo es nombrado consejero, su vínculo pasa a ser **exclusivamente mercantil**, perdiendo la condición de trabajador asalariado.
- En consecuencia, el TSJM determinó que **la jurisdicción social no era competente**, dejando al demandante con la única opción de acudir a la **jurisdicción mercantil**.

NUEVA DEMANDA EN EL JUZGADO MERCANTIL

- Siguiendo la resolución del TSJM, Pablo Jesús presentó su demanda ante el **Juzgado Mercantil nº 13 de Madrid**, que la admitió inicialmente.
- Sin embargo, cuando las empresas interpusieron una **demanda reconvencional**, la jueza del Juzgado Mercantil revisó el caso y **consideró que ella tampoco tenía jurisdicción, lo que generó el conflicto negativo de jurisdicción**.

CONFLICTO:

El conflicto radica en **dos interpretaciones diferentes** sobre la relación laboral de un directivo que también es consejero:

1. Teoría del Vínculo Único (Tesis Monista) – Postura de la Sala de lo Social

- Defiende que **cuando un directivo es nombrado consejero, su relación pasa a ser mercantil y deja de ser un trabajador asalariado**.
- En este caso, el TSJM aplicó esta teoría y concluyó que Pablo Jesús **no era trabajador**, por lo que su caso debía resolverse en la jurisdicción mercantil.

2. Teoría Dualista – Postura del Juzgado Mercantil

- Sostiene que **pueden coexistir dos relaciones jurídicas**:
 - Mercantil (como consejero).
 - Laboral (como director general, bajo contrato de alta dirección).
- La jueza del Mercantil argumenta que **la jurisdicción competente es la social**, ya que Pablo Jesús **mantenía un contrato de alta dirección y seguía recibiendo su nómina y cotizando en la Seguridad Social** como trabajador asalariado.
- Además, la jueza fundamenta su postura en la [Sentencia del TJUE de 5 de mayo de 2022](#), que establece que **un directivo que también es consejero puede seguir siendo considerado trabajador asalariado si existe un contrato válido**.

3. Sentencia del TJUE de 2022 y su impacto

La jueza del Juzgado Mercantil destaca que la jurisprudencia del TJUE **contradice la aplicación estricta de la teoría del vínculo único** y protege los derechos laborales de los trabajadores directivos. Según esta sentencia:

- Un directivo que es consejero **no pierde automáticamente su estatus de trabajador asalariado** si existe un contrato válido.
- Aplicar una presunción general de que todo consejero es exclusivamente mercantil **es contrario al Derecho de la UE**.
- La jurisdicción social debería haber analizado el caso en su fondo y no haberlo rechazado por una cuestión formal.

DECISIÓN FINAL DEL JUZGADO MERCANTIL

- La jueza se declara incompetente para conocer el caso y considera que el TSJM debe resolverlo en la jurisdicción social.
- **Remite el caso a la Sala Especial de Conflictos del Tribunal Supremo, que deberá determinar cuál es la jurisdicción competente.**
- Se suspende el procedimiento en el Juzgado Mercantil hasta que el Tribunal Supremo resuelva el conflicto.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. CENTROS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales de los centros de educación especial para los años 2023 y 2024 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. ([BOE 11/03/2025](#))

ESTATAL. PERFUMERÍA. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. ([BOE 11/03/2025](#))

ESTATAL. CONSERVAS VEGETALES. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial provisional del año 2025 del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales. ([BOE 11/03/2025](#))

ESTATAL. DROGUERÍAS Y PERFUMERÍA. Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2025 del Convenio colectivo del comercio minorista de droguerías y perfumerías. ([BOE 14/03/2025](#))

CÁDIZ. HOSTELERÍA. Acuerdo de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Hostelería. Tablas salariales. ([DOC 07/03/2025](#))

MÁLAGA. SIDOMETALÚRGICA. Convenio Colectivo del sector de industrias siderometalúrgicas. ([DOC 10/03/2025](#))

CATALUNYA. FARMÀCIES. Resolució EMT/754/2025, de 28 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Mixta d'Interpretació i Vigilància del Conveni col·lectiu interprovincial de treball per a oficines de farmàcia de Catalunya de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona per als anys 2023, 2024 i 2025 (codi 79100075012013). ([DOGC 13/03/2025](#))

CATALUNYA. COMERÇ SENSE CONVENI. Resolució EMT/733/2025, de 28 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi relativa a les taules salarials per a l'any 2025 (codi núm. 79001495011999). ([DOGC 11/03/2025](#))

CATALUNYA. CICLE INTEGRAL DE L'AIGÜA. Correcció d'errades a la Resolució EMT/399/2025, de 31 de gener, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del cicle integral de l'aigua de Catalunya relatiu a les taules salarials per a l'any 2024 (codi núm. 79100125012014) (DOGC núm. 9352, de 17.2.2025). ([DOGC 07/03/2025](#))

CATALUNYA. APARCAMENTS. Resolució EMT/818/2025, de 28 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la 6a reunió de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu d'àmbit nacional de Catalunya per al sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, servei de rentat i greixatge de vehicles (codi núm. 79001575011999) ([DOGC 14/03/2025](#))

CATALUNYA. DESENVOLUPAMENT INFANTIL. Resolució EMT/820/2025, de 4 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2024 de la Mesa Negociadora del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç (codi núm. 79002585012007) ([DOGC 14/03/2025](#))

GIRONA. CIMENT. RESOLUCIÓ de 4 de març de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de les taules salarials definitives per a l'any 2023 i provisionals per a l'any 2024 del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona (codi de conveni núm. 17000295011994). ([BOM 12/03/2024](#))

GIRONA. FUSTA. RESOLUCIÓ de 4 de març de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de les taules salarials per a l'any 2025 del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de la Fusta de la província de Girona (codi de conveni núm. 17000255011994). ([BOM 12/03/2024](#))