

## ÍNDICE

**Boletines Oficiales**

## ESTATAL

Miércoles 19 de marzo de 2025

Núm. 67

**MEDIDAS MENAs.** [Real Decreto-ley 2/2025](#), de 18 de marzo, por el que se aprueban medidas urgentes para la garantía del interés superior de la infancia y la adolescencia ante situaciones de contingencias migratorias extraordinarias.

[\[pág. 3\]](#)**Actualidad del Poder Judicial****TELETRABAJO**

El Tribunal Supremo confirma la nulidad de dos cláusulas del acuerdo de teletrabajo de 2022 en Endesa por vulnerar la Ley de Trabajo a Distancia

[\[pág. 5\]](#)**DISFRUTE DE VACACIONES**

Un juzgado permite a una profesora coger vacaciones tras reincorporarse de una baja

[\[pág. 7\]](#)**Sentencia****PAPELETA DE CONCILIACIÓN**

**TRABAJADORA EMBARAZADA.** El Tribunal Supremo declara la nulidad del despido de una trabajadora embarazada pese a no haberse alegado el embarazo en la papeleta de conciliación

[\[pág. 8\]](#)**PRESTACIÓN POR NACIMIENTO**

**FAMILIA MONOPARENTAL:** tiene derecho la actora a acumular 10 semanas más a la prestación por nacimiento y cuidado del menor que el INSS le había concedido la que le hubiere correspondido al otro progenitor de haber existido.

[\[pág. 9\]](#)**PRESTACIÓN POR DESEMPLEO**

**EMPLEADAS DEL HOGAR.** El TSJ de Galicia reconoce el derecho a percibir la prestación dedesempleo de una empleada del hogar tras haber cesado su actividad como tal pese a la falta de cotización, aplicando la doctrina del TSJUE contra la discriminación de género

[\[pág. 11\]](#)

**DESPIDO DISCIPLINARIO SIN AUDIENCIA PREVIA**

**DESPIDO DISCIPLINARIO.** El Tribunal Supremo declara procedente el despido disciplinario sin audiencia previa si el trabajador pudo defenderse en juicio

[\[pág. 12\]](#)**SUBSIDIO**

**RIESGO DURANTE LA LACTANCIA.** El Tribunal Supremo reconoce el subsidio por riesgo durante la lactancia desde el final del permiso de maternidad pese a disfrute de permisos, por denegación indebida del derecho

[\[pág. 14\]](#)

## Sentencia del TC

**FAMILIA MONOPARENTAL**

El TC, en el pleno extraordinario de Cádiz, estima el recurso de amparo de una trabajadora andaluza madre biológica de familia monoparental a quien se le había denegado la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo

[\[pág. 16\]](#)

## Sentencia del TSJUE

**CLÁUSULA CONTRACTUAL**

**Protección de los consumidores:** puede ser abusiva una cláusula contractual que obliga a un joven deportista a abonar parte de sus ingresos si se convierte en deportista profesional

[\[pág. 17\]](#)

## INSS

Criterios de gestión del INSS aprobados en el año 2025

[\[pág. 19\]](#)

## Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 20\]](#)

# Boletines oficiales

ESTATAL

Miércoles 19 de marzo de 2025



Núm. 67

MEDIDAS MENAs. [Real Decreto-ley 2/2025](#), de 18 de marzo, por el que se aprueban medidas urgentes para la garantía del interés superior de la infancia y la adolescencia ante situaciones de contingencias migratorias extraordinarias.

## Objeto y finalidad:

El Real Decreto-ley 2/2025 introduce **medidas urgentes para la protección del interés superior de los menores extranjeros no acompañados** (MENAs) ante contingencias migratorias extraordinarias, mediante la modificación de la LOEx (Ley Orgánica 4/2000).

Su objetivo principal es articular la **redistribución obligatoria de estos menores entre comunidades y ciudades autónomas** cuando el sistema de protección de alguna de ellas supere su capacidad ordinaria.

## Fundamento jurídico:

El Estado se ampara en su competencia exclusiva sobre inmigración y extranjería (art. 149.1.2ª CE) y en la necesidad de garantizar la igualdad en el ejercicio de los derechos fundamentales (art. 149.1.1ª CE). Se apela a la doctrina constitucional sobre la “extraordinaria y urgente necesidad” (art. 86 CE) como base habilitante del uso del decreto-ley.

## Modificaciones sustantivas:

### 1. Nuevo art. 35 bis LOEx:

- Permite declarar una “contingencia migratoria extraordinaria” si una comunidad autónoma triplica su capacidad ordinaria de atención a MENAs.
- En ausencia de acuerdo unánime de la Conferencia Sectorial de Infancia y Adolescencia, el Estado podrá imponer medidas de redistribución conforme a criterios objetivos legalmente preestablecidos.

### 2. Nuevo art. 35 ter LOEx:

- Regula el “Modelo de gestión de contingencias migratorias”, estableciendo criterios cuantificables para asignar a cada comunidad un número de menores a acoger (población, renta per cápita, paro, esfuerzo previo, capacidad estructural, insularidad y dispersión poblacional).

### 3. Nuevo art. 35 quáter LOEx:

- Contempla un “Plan de respuesta solidaria” y fija los procedimientos administrativos (incluyendo inscripción registral, intervención fiscal y traslados en 15 días naturales). Se refuerza la obligación de colaboración de entidades del tercer sector.

### 4. Nuevo art. 35 quinquies LOEx:

- Establece criterios obligatorios para la **reasignación territorial** y asignación de tutela si no hay consenso autonómico, en el marco de la coordinación estatal.

### 5. Disposición adicional undécima:

- Define la capacidad ordinaria de acogida de cada comunidad para calcular el umbral de saturación y crea un fondo estatal (100 millones € en 2025) para compensar costes por sobreocupación o traslados.

### 6. Disposición adicional duodécima:

- Impide reubicaciones forzosas si una comunidad acredita ocupación por encima de la media estatal, salvo acuerdo unánime de la Conferencia Sectorial.

**Implicaciones prácticas:**

Se refuerza la potestad estatal para imponer redistribuciones vinculantes de MENAs en situaciones excepcionales, desplazando el principio de voluntariedad autonómica en favor de la eficacia y garantía del interés superior del menor. Las comunidades autónomas deberán adaptar su capacidad de respuesta y asumir obligaciones materiales y de tutela, con un control reforzado del Ministerio Fiscal y del Registro de MENAs.

**Valoración:**

Esta disposición puede suscitar tensiones competenciales, dado el cambio de un modelo cooperativo a uno más impositivo en determinadas circunstancias. Su constitucionalidad se ampara en la doctrina del TC sobre la ponderación del interés superior del menor y la capacidad de coordinación reforzada del Estado ante situaciones de urgencia.

# Actualidad del Poder Judicial

## TELETRABAJO

### El Tribunal Supremo confirma la nulidad de dos cláusulas del acuerdo de teletrabajo de 2022 en Endesa por vulnerar la Ley de Trabajo a Distancia

Una de las normas anuladas establecía que en el caso de que el trabajador deba acudir al centro de trabajo en los días de teletrabajo, estos no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados



Fecha: 14/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo **ha confirmado la nulidad de dos cláusulas del acuerdo individual de teletrabajo de Endesa**, de 2 de junio de 2022, **aplicable a más de 4700 trabajadores** de este grupo, que se acogieron a dicha modalidad laboral, por ser contrarias a la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia (LTD).

Una de las cláusulas que queda sin efecto, el último párrafo de la 1ª, **establecía que en el caso de que el trabajador deba acudir al centro de trabajo en los días de teletrabajo, estos no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados**. La otra

cláusula, la 9ª, recogía que el trabajador **no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en esta modalidad laboral** y que, de incurrir en ellos, esos gastos se compensan por los ahorros que el teletrabajo facilita.

El tribunal desestima los recursos de casación interpuestos por el Grupo Endesa y por el Sindicato Independiente de Energía (SIE) contra la sentencia de la Audiencia Nacional que estimó parcialmente la demanda de conflicto colectivo presentada por este sindicato contra las empresas del Grupo ENDESA y declaró la nulidad de las citadas cláusulas.

Respecto a la cláusula 1ª, la Sala indica en su sentencia que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (artículo 1256 del Código Civil) y señala que la Ley de 10/2021 de Trabajo a Distancia (LTD) establece que debe pactarse un porcentaje de presencialidad que no puede modificarse salvo acuerdo entre las partes.

“Ese precepto quedaría vacío de contenido si se admitiera, con carácter general, que en los acuerdos individuales de teletrabajo se pactara que la empresa pudiera exigir el trabajo presencial en los días no previstos con la finalidad de atender cualquier tipo de gestiones, tanto las propias de su puesto como cualquier otra, sin que esos días pudieran sustituirse por otros en los que estaba previsto el trabajo presencial”, subraya la Sala.

Por ello, afirma que “si el artículo 8.1 de la LTD prohíbe modificar unilateralmente el porcentaje de presencialidad, no es admisible que se pacte un acuerdo individual de teletrabajo que permita a la empresa en una pluralidad de supuestos exigir al trabajador que preste servicios presencialmente sin que esos días puedan ser sustituidos, desplazados ni acumulados”.

En cuanto a la otra cláusula, la 9ª, relativa a los gastos causados por el teletrabajo, la Sala señala que, si se admite su validez, “ello supondría que en ningún caso un teletrabajador del Grupo Endesa podría reclamar los gastos ocasionados por el teletrabajo. Puede suceder que haya teletrabajadores que efectivamente no deban afrontar dichos gastos. Pero si no es así, la cláusula 9ª del acuerdo individual de teletrabajo no puede impedir que ese teletrabajador reclame los correspondientes gastos porque ese derecho está reconocido por el 12 de la LTD”. Para la Sala, “el acuerdo individual de teletrabajo no puede dejar sin efecto esa norma legal que establece que el teletrabajador tiene derecho a ser compensado por esos gastos”.

Por su parte, el sindicato SIE alegaba en su recurso, que también ha sido desestimado, que la obligación del teletrabajador de incorporarse de forma presencial a su puesto de trabajo para atender las gestiones necesarias sin un preaviso vulnera la LTD y perjudica su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Por esta razón solicitaba que se fijara un preaviso de cinco días y subsidiariamente de tres días o, al menos, de 48 horas.

La Sala rechaza esta pretensión y señala que “la citada norma colectiva no tiene ninguna laguna legal. La comunicación de ese cambio debe hacerse «con la máxima antelación posible». Si el suministro de energía eléctrica es un servicio de interés económico general, ello significa que habrá ocasiones en las que no será posible preavisar al trabajador con una antelación de cinco días, tres días o 48 horas para que acuda a su centro de trabajo en uno de los días en los que estaba previsto el teletrabajo. Se pueden producir situaciones imprevisibles en las que sea necesaria la presencia del teletrabajador en el centro de trabajo sin que sea posible preavisarle con la citada antelación”.

Añade que la parte recurrente solicita que se apliquen los plazos de preaviso establecidos en el ET o en el convenio colectivo del grupo de empresas para los casos de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, los desplazamientos temporales, la realización de horas complementarias y la recuperación del tiempo de flexibilidad. Sin embargo, considera que hay diferencias esenciales entre esos supuestos y el enjuiciado en esta litis, lo que impide aplicar analógicamente esos plazos a este pleito.

## DISFRUTE DE VACACIONES

# Un juzgado permite a una profesora coger vacaciones tras reincorporarse de una baja

Anula la Orden de Educación que la obligaba a una funcionaria docente a disfrutarlas en julio del año siguiente, tras haber estado en situación de incapacidad temporal en el mes de agosto “por vulnerar el derecho a la igualdad y no discriminación en el trato”



PODER  
JUDICIAL  
ESPAÑA

Fecha: 20/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA](#)

El Juzgado de lo Contencioso Administrativo 5 de Murcia declara la vulneración del derecho a la igualdad de una funcionaria de la Consejería de Educación y Formación Profesional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al denegársele el permiso a disfrutar de sus vacaciones correspondientes a 2024, después de reincorporarse de una baja por incapacidad temporal.

La recurrente, que no pudo disfrutar de sus vacaciones en agosto de 2024 debido a una baja médica, solicitó la posibilidad de disfrutarlas antes de finalizar el año. La Administración le denegó dicha petición, concediendo los 22 días hábiles de vacaciones en julio de 2025. La funcionaria interpuso un recurso contencioso-administrativo alegando la vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación en el trato (artículo 14 de la Constitución Española).

Apoyándose en la doctrina del Tribunal Constitucional, el magistrado titular estima parcialmente el recurso, declarando la nulidad de la orden administrativa al considerar que la decisión de posponer las vacaciones hasta julio de 2025 carece de una justificación objetiva y razonable, lo que constituye una discriminación arbitraria.

Se subraya que la resolución impugnada no aportó motivación alguna para no permitir el disfrute de las vacaciones en 2024 ya que “la Administración no ha demostrado en su resolución aquí recurrida que existieran razones de servicio que impidieran la concesión de las vacaciones” desde mediados de mes de octubre, “lo que refuerza la idea de que la negativa a concederlas es arbitraria y discriminatoria”.

“La falta de justificación de la Administración en su negativa a concederle las vacaciones dentro del mismo año (Orden de 14-10-2024) genera una discriminación injustificada, donde, como nos recuerda el Ministerio Fiscal, en la STC 324/2006 se establece que el derecho a vacaciones anuales retribuidas forma parte del núcleo irrenunciable de los derechos propios de un Estado Social y que las restricciones al disfrute de este derecho deben estar justificadas por razones legítimas y respetar el principio de proporcionalidad”.

El fallo reconoce el derecho de la funcionaria a disfrutar de sus vacaciones inmediatamente, a partir de que la sentencia adquiera firmeza, y rechaza la pretensión de indemnización. Igualmente, desestima la vulneración del derecho a la integridad moral (artículo 15 de la Constitución Española) al entender que “la denegación injustificada del determinado periodo solicitado para su disfrute no es motivo suficiente para la vulneración de su integridad moral”.

La resolución no es firme y contra ella cabe recurso de apelación ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia (TSJMU).

# Sentencia

## PAPELETA DE CONCILIACIÓN

**TRABAJADORA EMBARAZADA.** El Tribunal Supremo declara la nulidad del despido de una trabajadora embarazada pese a no haberse alegado el embarazo en la papeleta de conciliación



Fecha: 04/02/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 04/02/2025](#)

### HECHOS:

- La trabajadora **Dª Virtudes** prestaba servicios como operaria en **Burger King Spain S.L.** mediante un contrato temporal por circunstancias de la producción, prorrogado hasta el 5 de marzo de 2022. La actora, embarazada y en situación de incapacidad temporal, fue dada de baja en Seguridad Social y comunicada la no renovación de su contrato **por imposibilidad técnica en el portal laboral.**

La trabajadora impugnó el cese mediante papeleta de conciliación por despido improcedente, **sin mencionar su embarazo**, y posteriormente, en la demanda judicial, **alegó su embarazo como fundamento de nulidad del despido.** El Juzgado de lo Social nº 13 de Madrid **declaró improcedente el despido**, al considerar la extinción sin causa justificada ni comunicación formal escrita. El TSJ de Madrid confirmó la improcedencia.

- La trabajadora interpuso **recurso de casación para la unificación de doctrina** al Tribunal Supremo, señalando que el embarazo **conocido por la empresa** debía determinar la nulidad del despido, aun no habiéndolo alegado en conciliación.

### OBJETO DEL RECURSO DE CASACIÓN:

- Determinar si la omisión del embarazo en la conciliación impide alegarlo en demanda y declarar la **nulidad del despido** por protección reforzada de la trabajadora embarazada.

### FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo **estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, anula la sentencia del TSJ de Madrid y declara la nulidad del despido**, condenando a Burger King Spain S.L. a la **readmisión inmediata** de la trabajadora y al pago de los **salarios de tramitación.**
- No fija doctrina, pero confirma una interpretación flexible** del artículo 80.1 c) LRJS en supuestos de derechos fundamentales.

### Fundamentos jurídicos del fallo

#### 1. Protección reforzada por embarazo (nulidad objetiva del despido).

- Se reconoce la nulidad del despido por embarazo como **garantía objetiva y automática**, sin necesidad de probar conocimiento empresarial o móvil discriminatorio, en línea con la doctrina del **Tribunal Constitucional** (STC 92/2008).
- El despido vulnera el **art. 14 CE** (no discriminación por razón de sexo), aplicándose la **nulidad ex art. 55.5 b) ET.**

## 2. Interpretación flexible del artículo 80.1 c) LRJS.

- El TS **rechaza una interpretación rigorista** del requisito de correspondencia **entre la conciliación y la demanda**.
- Destaca que **no se causó indefensión a la empresa** (tuvo conocimiento y oportunidad de defensa) y que la **conciliación se celebró sin efecto por incomparecencia empresarial**.
- Aplica doctrina previa (STS 1038/2024 y STS 49/2025) que relativiza la exigencia formal cuando están en juego derechos fundamentales.

## 3. Competencia del juez para calificar el despido.

- Aunque el trabajador califique como improcedente, **el juez puede declararlo nulo** por hechos alegados (embarazo), dada la naturaleza no dispositiva de la nulidad.

### PRESTACIÓN POR NACIMIENTO

**FAMILIA MONOPARENTAL:** tiene derecho la actora a acumular 10 semanas más a la prestación por nacimiento y cuidado del menor que el INSS le había concedido la que le hubiere correspondido al otro progenitor de haber existido.

El Tribunal Supremo reconoce a madres de familias monoparentales el derecho a ampliar el permiso por nacimiento de hijo conforme al criterio del Tribunal Constitucional



Fecha: 21/02/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 21/02/2025](#)

### HECHOS

- La demandante, D.ª Cecilia, **afiliada al RETA**, madre soltera y conformando una familia monoparental, solicitó ante el INSS **la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor**, inicialmente concedido por 16 semanas, **solicitando que se extendiera a 32 semanas**, es decir, sumando las 16 semanas que corresponderían al otro progenitor en caso de familia biparental. El INSS denegó su solicitud alegando que no se encontraba en ninguna de las situaciones protegidas conforme a los artículos 177 y 318 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).
- El Juzgado de lo Social nº 1 de Ibiza estimó íntegramente su demanda, reconociéndole 16 semanas adicionales. Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares estimó parcialmente el recurso del INSS, reconociendo solo 10 semanas adicionales. El INSS interpuso recurso de casación para unificación de doctrina, aportando como sentencia de contraste la del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 19 de octubre de 2021, que denegaba la misma pretensión a otra madre en situación similar.

### Objeto del recurso de casación:

Determinar si una madre en familia monoparental tiene derecho a disfrutar también del permiso y prestación reconocidos al otro progenitor en familias biparentales, invocando posible infracción de los artículos 178 LGSS y 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

### FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Supremo desestima el recurso del INSS, confirmando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares que **reconoce a la demandante 10 semanas adicionales de permiso**.
- **Fija doctrina** nueva conforme a la [STC 140/2024](#) y otras posteriores, declarando que en familias monoparentales se debe interpretar que el permiso del artículo 48.4 ET y la prestación del artículo 177 LGSS se adicionan en favor del único progenitor, para equiparar el derecho del menor al cuidado frente a familias biparentales.

### ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

1. **Cambio de doctrina por sentencia constitucional:**
  - El Tribunal Supremo se aparta de su doctrina anterior (STS 169/2023), que negaba la ampliación del permiso, por la [STC 140/2024](#), que declara inconstitucional por omisión los artículos 48.4 ET y 177 LGSS al no contemplar la ampliación en familias monoparentales, vulnerando el derecho a la igualdad y la protección del menor (arts. 14 y 39 CE).
2. **Discriminación por nacimiento:**
  - La STC señala que negar esta ampliación supone una discriminación indirecta por razón de nacimiento para los hijos de familias monoparentales, al recibir un cuidado parental menor, lo que no supera el test de proporcionalidad.
3. **Interpretación pro derechos fundamentales:**
  - En tanto el legislador no modifique la norma, debe interpretarse que la madre biológica en familia monoparental puede sumar a su permiso las 10 semanas adicionales que corresponderían al segundo progenitor, conforme a la distribución legal (las 6 primeras semanas son intransferibles e ininterrumpidas para cada progenitor).
4. **Doctrina fijada:**

Se fija **nueva doctrina** obligando a reconocer esta ampliación de permiso en familias monoparentales, hasta tanto el legislador no actúe, por exigencias constitucionales.

## PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

**EMPLEADAS DEL HOGAR.** El TSJ de Galicia reconoce el derecho a percibir la prestación de desempleo de una empleada del hogar tras haber cesado su actividad como tal pese a la falta de cotización, aplicando la doctrina del TSJUE contra la discriminación de género



Fecha: 05/02/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia del TSJ de Galicia de 05/02/2025](#)
**HECHOS**

- La demandante, D.<sup>a</sup> María Cristina, trabajó como empleada del hogar para un empleador privado desde 2008 hasta el 31 de diciembre de 2021, con una jornada del 60,2%. Durante dicho vínculo laboral **no cotizó por la contingencia de desempleo, ya que la normativa entonces vigente excluía dicha obligación para este colectivo.**

- Tras la finalización de la relación laboral por desistimiento del empleador, solicitó el 12 de septiembre

de 2022 la prestación contributiva por desempleo al SEPE, que **le fue denegada** por no haber cotizado el mínimo exigido (360 días) conforme al artículo 266 LGSS. La actora interpuso reclamación previa que también fue desestimada, por lo que presentó demanda judicial.

- El Juzgado de lo Social nº 5 de Vigo estimó parcialmente la demanda, reconociendo su derecho a percibir **prestación por desempleo por un periodo de 720 días desde el 1 de enero de 2022** y una indemnización de **1.800 euros** por daño moral derivado de la denegación inicial.
- Ambas partes interpusieron recurso de suplicación: la actora solicitando una indemnización mayor (7.501 €) y el SEPE cuestionando la condena al reconocimiento de la prestación y la indemnización.

**FALLO DEL TRIBUNAL**

- El Tribunal Superior de Justicia de Galicia **desestima ambos recursos y confirma íntegramente la sentencia de instancia**, reconociendo el derecho de la demandante a la prestación por desempleo y a la indemnización de 1.800 euros. **No hay imposición de costas.**

**ARGUMENTOS JURÍDICOS**
**1. Discriminación indirecta por razón de sexo:**

El Tribunal reconoce que la exclusión de las trabajadoras del hogar del derecho a cotizar y percibir prestaciones por desempleo constituyó una **discriminación indirecta** contraria al artículo 4 de la **Directiva 79/7/CEE** y al artículo 14 de la Constitución Española, dado el carácter abrumadoramente feminizado del colectivo (95,53% mujeres).

**2. Jurisprudencia del TJUE:**

Se invoca la [STJUE C-389/20](#), que declara la incompatibilidad de la normativa española que excluía del desempleo a este colectivo, obligando a los tribunales nacionales a aplicar directamente la normativa europea, incluso en ausencia de modificación legislativa.

**3. Eficacia directa de la Directiva:**

Dado que España no había corregido adecuadamente la discriminación hasta la entrada en vigor del **RDL 16/2022**, el tribunal concluye que se deben reconocer las prestaciones también a las situaciones anteriores, aplicando directamente el derecho de la UE y siguiendo la doctrina del TJUE sobre igualdad de trato y reparación plena.

4. **Perspectiva de género:**

Se realiza una **interpretación normativa con perspectiva de género**, conforme al artículo 4.3 de la **Ley 15/2022**, y se reconoce el daño moral derivado de la denegación injusta de la prestación.

5. **Indemnización adecuada:**

La Sala valida la **cuantía de 1.800 €** como proporcional al daño sufrido por la demandante, desestimando tanto el aumento solicitado como la anulación pretendida por el SEPE.

## DESPIDO DISCIPLINARIO SIN AUDIENCIA PREVIA

# DESPIDO DISCIPLINARIO. El Tribunal Supremo declara procedente el despido disciplinario sin audiencia previa si el trabajador pudo defenderse en juicio



Fecha: 18/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 18/11/2024](#)

### HECHOS

- D. Herminio prestó servicios como profesor del Área de Teoría Teatral en la Escuela de Arte Dramático de las Illes Balears (ESADIB), gestionada por la Fundació per als Estudis Superiors de Música i Arts Escèniques de les Illes Balears (FESMAE-IB). Además, era secretario académico del centro. Su relación laboral, iniciada mediante diversos contratos temporales y eventual nombramiento como funcionario interino, culminó en un **contrato laboral de interinidad por vacante** suscrito el 2 de septiembre de 2019.
- En 2021, varios alumnos presentaron **denuncias formales por conductas inapropiadas y acoso de carácter sexual** contra el profesor, describiendo mensajes privados, comentarios sexuales, y actitudes intimidatorias hacia alumnas. Estos hechos fueron investigados por la Inspección Educativa y el Instituto Balear de la Mujer, que concluyeron la existencia de **indicios claros de acoso y abuso de poder**. En consecuencia, el Patronato de la Fundación **acordó su despido disciplinario el 30 de marzo de 2021**, notificándose formalmente el 31 de marzo de 2021, invocando el **artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores**.
- El Juzgado de lo Social nº 4 de Palma **declaró procedente el despido**, pero el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, en recurso de suplicación, **revocó la sentencia, declarando la improcedencia del despido por falta de audiencia previa al trabajador**, conforme al **artículo 7 del Convenio 158 OIT**.
- La Fundación recurrió en **casación para unificación de doctrina**, invocando como sentencias contradictorias una del Tribunal Constitucional de 2007 y una del Tribunal Supremo de 1988.

### Objeto del recurso de casación:

- Determinar si la falta de audiencia previa al trabajador antes de su despido disciplinario es causa de improcedencia, a la luz del Convenio 158 de la OIT.

## FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Supremo estima el recurso de la Fundación y casa la sentencia del TSJ de Baleares, **declarando la procedencia del despido**.
- Se fija doctrina sobre la no exigencia de audiencia previa al trabajador antes de un despido disciplinario, cuando no lo impone la normativa nacional aplicable.

## ARGUMENTOS JURÍDICOS

1. **Aplicación del Convenio 158 OIT:**
  - El TS señala que el artículo 7 del Convenio 158 OIT **exige que el trabajador tenga la oportunidad de defenderse ante el empleador antes del despido, pero aclara que este derecho puede ejercerse durante el procedimiento judicial posterior**, cumpliendo la garantía de defensa, si así lo admite el derecho nacional.
2. **Normativa nacional prevalente:**
  - La Sala destaca que el artículo 55.4 ET establece que la falta de requisitos formales en el despido lo convierte en improcedente, **pero no exige audiencia previa salvo cuando el trabajador ostente representación sindical** (art. 55.1 ET) o se prevea en convenio, lo cual no concurría en este caso.
3. **Doctrina consolidada:**
  - Se invoca jurisprudencia previa (SSTS de 1987 y 1988) según la cual, en el ámbito laboral ordinario, la ausencia de trámite de audiencia previa no invalida el despido si el trabajador puede ejercer su defensa ante los tribunales, como ocurrió en este caso.
4. **Control de convencionalidad:**
  - El TS afirma que el control de convencionalidad debe hacerse conforme al derecho interno, que garantiza la tutela judicial efectiva y la posibilidad de defensa en juicio, satisfaciendo los fines del Convenio 158 OIT.
5. **Fijación de doctrina:**
  - Se establece que no es exigible audiencia previa al trabajador antes del despido disciplinario si la normativa nacional aplicable no lo prevé, y la garantía puede cumplirse en sede judicial.

## SUBSIDIO

## RIESGO DURANTE LA LACTANCIA. El Tribunal Supremo reconoce el subsidio por riesgo durante la lactancia desde el final del permiso de maternidad pese a disfrute de permisos, por denegación indebida del derecho



Fecha: 27/02/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia del TS de 27/02/2025](#)

### HECHOS

■ D.<sup>ª</sup> Adela, veterinaria de saneamiento ganadero para la empresa pública VAERSA, dio a luz en 2020 y, tras disfrutar del permiso de maternidad hasta el 28 de mayo de 2020, solicitó el subsidio por riesgo durante la lactancia natural debido a la peligrosidad de su actividad laboral (exposición a zoonosis, agentes biológicos, cortes, caídas, temperaturas extremas, etc.). La mutua Umivale denegó la

solicitud por considerar inexistente el riesgo, lo que motivó que la trabajadora utilizara permisos retribuidos, lactancia acumulada y vacaciones hasta el 28 de agosto de 2020, fecha a partir de la cual entró en excedencia por cuidado de menor.

- El Juzgado de lo Social nº 1 de Castellón estimó parcialmente la demanda, reconociéndole el derecho al subsidio desde el 31 de agosto de 2020. El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana desestimó su recurso de suplicación, confirmando que no procedía retrotraer los efectos económicos a fechas en las que percibió salario.
- La trabajadora recurrió en casación para la unificación de doctrina, invocando una sentencia del TSJ del País Vasco que reconocía la prestación desde el día siguiente al permiso por maternidad, pese al disfrute de vacaciones.

### FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, casa la sentencia recurrida y declara el derecho de la trabajadora a percibir el subsidio por riesgo durante la lactancia desde el 29 de mayo de 2020. No se imponen costas.

### ARGUMENTOS JURÍDICOS

1. **Identidad de supuestos y contradicción:**
  - El TS aprecia contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, pues ambas versan sobre trabajadoras a las que se les denegó inicialmente el subsidio y recurrieron judicialmente, habiendo disfrutado de permisos tras el permiso de maternidad.
2. **Interpretación finalista de la normativa:**
  - El TS destaca que el objetivo del subsidio es proteger la salud de la madre y del lactante, permitiendo la suspensión del contrato para evitar la exposición a riesgos laborales. La solicitud del subsidio, aunque denegada inicialmente, **conlleva el derecho desde la fecha de solicitud si se acredita el riesgo, independientemente del uso de permisos retribuidos para evitar reincorporarse al puesto de riesgo.**
3. **Compatibilidad con remuneración previa:**

- **No existe enriquecimiento injusto** por haber percibido salarios durante los permisos, ya que fue la denegación indebida del subsidio lo que forzó a la trabajadora a tomar esas medidas para protegerse. El subsidio debe pagarlo la mutua, no el empleador.
- 4. **Diferencia con la incapacidad temporal:**
  - La Sala distingue entre la incapacidad temporal (que suspende la actividad y es incompatible con el subsidio) y el uso de permisos retribuidos para evitar el riesgo por negativa injusta de la mutua, lo que justifica reconocer el subsidio desde el final del permiso de maternidad.
- 5. **Doctrina jurisprudencial:**
  - El TS se apoya en sentencias previas (STS 923/2020, STS 323/2019, STS 667/2018) que vinculan el subsidio con el riesgo del puesto de trabajo y reconocen efectos económicos desde el momento de la solicitud si el riesgo se acredita.

# Tribunal Constitucional

## FAMILIA MONOPARENTAL

El TC, en el pleno extraordinario de Cádiz, estima el recurso de amparo de una trabajadora andaluza madre biológica de familia monoparental a quien se le había denegado la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo



Fecha: 18/03/2025

Fuente: web del TC

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

El Pleno del Tribunal Constitucional, reunido con carácter extraordinario en Cádiz en el Oratorio de San Felipe Neri, donde fuera promulgada la Constitución Española de 1812, y en el marco de los actos conmemorativos del 45º aniversario de la entrada en funcionamiento del Tribunal, ha aprobado por unanimidad una sentencia, de la que ha sido ponente el magistrado Enrique Arnaldo Alcubilla, en la que **se otorga amparo a una trabajadora andaluza, madre biológica de**

**familia monoparental, a quien le fuera denegada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) su solicitud de ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo.**

La demandante de amparo, madre de un niño con quien forma una familia monoparental, reclamó al INSS la ampliación de la prestación referida en dieciséis semanas más, **es decir, añadiendo al período ya reconocido por aquella entidad gestora de la Seguridad Social uno idéntico al que hubiera correspondido al segundo progenitor en el supuesto de tratarse de una familia biparental.** El INSS desestimó su reclamación, decisión administrativa que fue confirmada, en las sucesivas instancias, en vía judicial.

El Tribunal Constitucional ha aplicado la doctrina sentada en la STC 140/2024, de 6 de noviembre, que declaró inconstitucional que la normativa legal aplicable no prevea que las madres de familias monoparentales extiendan su permiso y prestación por nacimiento y cuidado de hijo por el periodo que hubiera correspondido al otro progenitor, en caso de existir. Por tanto, el Pleno ha otorgado a la demandante el amparo solicitado, declarando vulnerado su derecho fundamental a la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna (art. 14 CE).

**En consecuencia, la sentencia anula las resoluciones administrativa y judiciales impugnadas, y ordena retrotraer las actuaciones para que el INSS dicte nueva resolución en la que, conforme a lo señalado en la referida STC 140/2024, se adicione al permiso y correspondiente prestación para la madre biológica, el previsto para progenitor distinto conforme a la legislación aplicable, excluyendo las semanas que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto.**

El Tribunal Constitucional ha aprobado también, por unanimidad, en el mismo Pleno extraordinario, otras tres sentencias sobre el mismo asunto, de las que han sido ponentes el presidente Cándido Conde-Pumpido Tourón, la vicepresidenta Inmaculada Montalbán Huertas, y el magistrado Juan Carlos Campo Moreno, que otorgan el amparo a otras tantas trabajadoras madres biológicas de familias monoparentales, a quienes les fue asimismo denegada su petición de ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo.

# Sentencia del TSJUE

## CLÁUSULA CONTRACTUAL

Protección de los consumidores: puede ser abusiva una cláusula contractual que obliga a un joven deportista a abonar parte de sus ingresos si se convierte en deportista profesional

El juez nacional debe evaluar el carácter abusivo de esa cláusula teniendo en cuenta, en particular, su claridad y comprensibilidad sobre las consecuencias económicas del compromiso



Fecha: 20/03/2025

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Sentencia del TSJUE de 20/03/2025 - Asunto C-365/23](#)

En 2009, un joven deportista menor de edad, representado por sus padres, **celebró un contrato con una empresa letona que ofrece a los deportistas servicios combinados para el desarrollo de sus capacidades profesionales y su carrera**. El objetivo de este contrato era proporcionar al citado joven deportista una carrera profesional exitosa en el mundo del baloncesto. Dicho contrato, **celebrado por una duración de quince años**, establecía toda una gama de servicios como,

en particular, entrenamientos bajo la supervisión de especialistas y servicios de medicina del deporte, acompañamiento psicológico y apoyo en materia de marketing, servicios jurídicos y contabilidad.

Como contrapartida, **el joven deportista se comprometía, si se convertía en profesional, a abonar a la empresa una retribución que ascendía al 10 % de todos y cada uno de los ingresos netos procedentes de acontecimientos relacionados con el deporte de que se trata**, en términos de juego, publicidad, marketing y medios de comunicación, percibidos durante la vigencia de ese contrato, a condición de que el importe de dichos ingresos alcanzara **al menos 1.500 euros al mes**. Habida cuenta de que los ingresos generados por el joven deportista (que, mientras tanto, se convirtió en baloncestista profesional) resultantes de los contratos celebrados con clubes deportivos alcanzaron un importe total de más de dieciséis millones de euros, debería abonar a la citada empresa el 10 % de dicho importe, es decir, más de 1,6 millones de euros.

El asunto se sometió a los tribunales letones, que consideraron que la cláusula contractual en cuestión era abusiva. La empresa afectada interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo letón, el cual decidió preguntar al Tribunal de Justicia al respecto. El tribunal letón desea saber si la Directiva sobre las cláusulas abusivas en los contratos celebrados con consumidores<sup>1</sup> se aplica al contrato controvertido y, en su caso, en qué medida se opone a esa cláusula.

<sup>1</sup> [Directiva 93/13/CEE](#) del Consejo, de 5 de abril de 1993, sobre las cláusulas abusivas en los contratos celebrados con consumidores, en su versión modificada por la Directiva 2011/83/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2011.

En su sentencia, el Tribunal de Justicia comienza confirmando que la Directiva es efectivamente aplicable a esta situación. El Tribunal de Justicia recuerda, no obstante, que esta Directiva establece que la apreciación del carácter abusivo de las cláusulas contractuales que no se hayan negociado individualmente no puede referirse a las cláusulas relativas a la definición del objeto principal del contrato ni a las relativas a la adecuación entre precio y retribución, por una parte, y servicios o bienes que hayan de proporcionarse como contrapartida, por otra, siempre que dichas cláusulas se redacten de manera clara y comprensible. Pues bien, una cláusula como la controvertida en el presente asunto está comprendida en esta excepción, **de modo que un juez nacional solo puede apreciar su carácter abusivo si estima que no está redactada de manera clara y comprensible**. Sin embargo, el Derecho nacional puede establecer un mayor nivel de protección para el consumidor. De ser así, el juez podrá examinar el carácter abusivo de la cláusula, incluso si ha sido redactada de antemano por el profesional de manera clara y comprensible.

Por lo que respecta a la cuestión de si la cláusula controvertida está redactada de manera clara y comprensible, el Tribunal de Justicia recuerda que la Directiva también establece una exigencia de transparencia. En este contexto, **se debe comunicar al consumidor toda la información necesaria para permitirle evaluar las consecuencias económicas de su compromiso, sin lo cual dicha cláusula no podrá considerarse redactada de manera clara y comprensible**.

El Tribunal de Justicia añade que una cláusula de este tipo, que establece que un joven deportista se compromete a pagar una retribución consistente en el 10 % de los ingresos que percibirá durante los quince años siguientes, **no causa automáticamente un desequilibrio importante entre las partes**. En efecto, la existencia de ese desequilibrio debe apreciarse, en particular, a la luz de las normas aplicables en Derecho nacional cuando no exista acuerdo de las partes, de las prácticas de mercado justas y equitativas en vigor a la fecha de la celebración del contrato en materia de retribución en el ámbito deportivo de que se trate, y de todas las circunstancias que concurran en la celebración del contrato, así como de todas las demás cláusulas de este o de otro contrato del que dependa. **Por otro lado, es pertinente para apreciar el carácter abusivo de esa cláusula el hecho de que el consumidor fuese menor de edad en el momento de la celebración del contrato y de que dicho contrato fuera celebrado por los padres del menor en nombre de este**.

El Tribunal de Justicia precisa además que el juez que ha declarado el carácter abusivo de una cláusula de un contrato celebrado entre un profesional y un consumidor no puede reducir el importe cuyo pago puede exigirse al consumidor a la cuantía de los gastos realmente soportados por el prestador de servicios en el contexto de la ejecución del contrato.

# Actualidad INSS

## Criterios de gestión del INSS aprobados en el año 2025

2025-06	<a href="#">Ver</a>	Criterio de gestión de Fecha: 13 de marzo de 2025Materia: Prestación por nacimiento y cuidado de menor en supuestos de personas trabajadoras fijas discontinuas
2025-05	<a href="#">Ver</a>	Criterio de gestión de Fecha: 12 de marzo de 2025Materia: Aplicación del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.
2025-04	<a href="#">Ver</a>	Criterio de gestión de Fecha: 5 de marzo de 2025Materia: Jubilación anticipada. Coeficientes reductores de la edad. Bomberos forestales
2025-03	<a href="#">Ver</a>	Criterio de gestión de Fecha: 13 de febrero de 2025Materia: Pensión de jubilación y compatibilidad con el trabajo. Falta de comunicación de la realización de trabajo o actividad cuando se ha formalizado el alta en el correspondiente régimen del sistema de la Seguridad Social.
2025-02	<a href="#">Ver</a>	Criterio de gestión de fecha: 10 de febrero de 2025Materia: Efectos económicos de la extinción del complemento para la reducción de la brecha de género y de la deducción del complemento por maternidad del progenitor que lo viene percibiendo cuando otro progenitor genera derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género
2025-01	<a href="#">Ver</a>	Criterio de gestión de fecha 4 de febrero de 2025Materia: Compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta con la realización de las prácticas contempladas en la disposición adicional 52 del TRLGSS

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**ESTATAL. ALIMENTOS ANIMALES.** Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de las tablas salariales definitivas para el año 2024 y provisionales para el año 2025, del Convenio colectivo estatal para las industrias de alimentos compuestos para animales. ([BOE 15/03/2025](#))

**ESTATAL. EMPRESAS SEGURIDAD.** Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad. ([BOE 15/03/2025](#))

**ESTATAL. ESTACIONES DE SERVICIOS.** Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales del año 2024 del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio. ([BOE 15/03/2025](#))

**ESTATAL. PASTAS ALIMENTICIAS.** Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2025 del XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias. ([BOE 15/03/2025](#))

**ESTATAL. FRÍO INDUSTRIAL.** Resolución de 10 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la revisión salarial para el año 2024 y el incremento salarial para el año 2025 del Convenio colectivo para las industrias del frío industrial. ([BOE 20/03/2025](#))

**ESTATAL. PRODUCTORES AUDIOVISUALES.** Resolución de 10 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de actualización de tablas salariales para el año 2025 del III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas. ([BOE 20/03/2025](#))

**CÓRDOBA. DERIVADOS DEL CEMENTO.** Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento para la Provincia de Córdoba. Calendario Laboral para el año 2025 ([DOC 14/03/2025](#))

**CÓRDOBA. DERIVADOS DEL CEMENTO.** Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento para la Provincia de Córdoba. Tablas salariales para el año 2025 ([DOC 14/03/2025](#))

**SEVILLA. MÁLAGA. ACEITUNA.** Tablas salariales del Convenio Colectivo del sector de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de Sevilla y provincia para el año 2025. ([DOS 18/03/2025](#))

**SEVILLA. MÁLAGA. ACEITUNA.** Tablas salariales del Convenio Colectivo del sector de industrias del aceite y sus derivados para el año 2025. ([DOS 18/03/2025](#))

**CATALUNYA. ANÁLISIS CLÍNICS.** Resolució EMT/834/2025, de 7 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del XII Conveni col·lectiu dels establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques (codi núm. 79000815011994). ([DOGC 17/03/2025](#))

**CATALUNYA. MASSES CONGELADES.** Resolució EMT/854/2025, de 4 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de masses congelades de Catalunya per als anys 2023 a 2026 (codi núm. 79000965011994) ([DOGC 18/03/2025](#))

**BARCELONA. TRANSPORT.** Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del Sector de Transports de Mercaderies per Carretera i Logística de la província de Barcelona pels anys 2011 a 2025. ([DOB 18/03/2025](#))