

ÍNDICE

Boletines Oficiales

ESTATAL

Jueves 27 de marzo de 2025



Núm. 74

DEUDAS IMPORTE MÍNIMO. [Orden TES/293/2025](#), de 20 de marzo, por la que se desarrolla el artículo 33 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, en relación con las deudas de importe mínimo recaudable.

[\[pág. 2\]](#)**Congreso de los Diputados**

Congreso de los Diputados

INCAPACIDAD PERMANENTE

El Congreso aprueba el Proyecto de Ley que modifica la Ley del Estatuto de Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social en materia de incapacidad permanente

El texto continúa ahora su tramitación parlamentaria en el Senado

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

PODER JUDICIAL ESPAÑA

INCAPACIDAD TEMPORAL

El TSJPV obliga a que se abone a un trabajador la prestación por incapacidad temporal que le fue retirada por no acudir a una cita médica en la mutua

[\[pág. 8\]](#)**Sentencia****VOTO TELEMÁTICO**

SISTEMA DE VOTO. El Tribunal Supremo declara ilícito el sistema de voto telemático en elecciones sindicales del Grupo Iberdrola

[\[pág. 10\]](#)**PREAVISO MÍNIMO**

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA: PREAVISO. La AN concluye que el plazo de preaviso de 48 horas que la empresa tiene que observar en los supuestos de horario flexible es contrario a lo dispuesto en el apartado 2 del art. 34 ET.

[\[pág. 11\]](#)**REITERACIÓN DE DOCTRINA**

SUCESIÓN DE EMPRESA. El TS entiende que una empresa cesionaria debe asumir los trabajadores de la cedente cuyos contratos han sido extinguidos a través de un despido colectivo dos días antes de la subrogación

[\[pág. 12\]](#)**Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía**[\[pág. 14\]](#)

Boletines oficiales

ESTATAL

Jueves 27 de marzo de 2025



Núm. 74

DEUDAS IMPORTE MÍNIMO. [Orden TES/293/2025](#), de 20 de marzo, por la que se desarrolla el artículo 33 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, en relación con las deudas de importe mínimo recaudable.

¿Qué regula esta orden?

- Es una norma del Ministerio de Trabajo que aclara **cuándo no se va a reclamar la devolución de prestaciones por desempleo cobradas indebidamente**, si el importe es muy pequeño.

¿Cuál es el objetivo?

- Evitar que el SEPE (o el Estado) gaste más dinero en cobrar una deuda de lo que realmente vale esa deuda. Es una medida de eficiencia administrativa.

¿A quién afecta?

- A **personas que hayan cobrado por error** una ayuda o prestación por desempleo (por ejemplo, por un cruce de datos).
- Al **SEPE**, que es quien gestiona esas prestaciones.
- A la **Tesorería de la Seguridad Social**, que se encarga de cobrar si hace falta.

¿Qué cantidades no se reclamarán?

- Si la deuda es inferior al **3 % del IPREM mensual** vigente (unos **20 € aprox.** en 2025), **no se inicia el proceso de cobro**.
- Si es una deuda heredada (“mortis causa”), **el límite sube al 20 % del IPREM** (unos **140 € aprox.**).

Además:

- Se pueden **acumular varias deudas pequeñas** para reclamarlas juntas si superan el mínimo.
- Si se empieza a cobrar pero luego la deuda baja de ese mínimo (por pagos parciales, por ejemplo), **se puede cerrar el expediente sin exigir el resto**.

¿Cuándo entra en vigor?

- El **28 de marzo de 2025**, al día siguiente de su publicación en el BOE.

Actualidad del Congreso de los Diputados

INCAPACIDAD PERMANENTE

El Congreso aprueba el Proyecto de Ley que modifica la Ley del Estatuto de Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social en materia de incapacidad permanente

El texto continúa ahora su tramitación parlamentaria en el Senado



Fecha: 27/03/2025

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [INFORME DE LA PONENCIA](#)

La [Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones](#) ha aprobado este jueves, con competencia legislativa plena, el [Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en materia de incapacidad permanente.](#), que continúa su tramitación parlamentaria en el Senado.

Tras debatir el [informe de la ponencia](#), el texto ha salido adelante por 34 votos a favor y 3 abstenciones. Previamente se han rechazado las enmiendas mantenidas por los grupos Mixto y Popular, y se han aprobado las correcciones técnicas.

Según la exposición de motivos, la norma pretende “garantizar, de una manera más eficaz el derecho a la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad en los términos establecidos en la Constitución Española y en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social”. Para ello, la norma modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.

Modificación Ley del Estatuto de los Trabajadores

El proyecto de ley se estructura en dos artículos, una disposición adicional y tres disposiciones finales. En primer lugar, en su artículo primero, **se modifican los artículos 48.2 y 49.1 del Estatuto de los Trabajadores**. De esta manera, el artículo 48.2 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

TEXTO original	TEXTO propuesto y aprobado por el Congreso
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez , cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha	“2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad , cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha

<p>de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.</p>	<p>de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente. En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible”.</p>
--	--

Por su parte, la letra e) del artículo 49.1 queda redactada como sigue:

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.
- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

TEXTO original	TEXTO propuesto y aprobado por el Congreso
<p>e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.</p>	<p>“e) Por muerte de la persona trabajadora.”</p>

Además, se añade una nueva letra n) en el artículo 49.1 que queda redactado de esta manera:

“n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrán particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1. La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.
2. Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el

cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora”.

Modificación Ley General de la Seguridad Social

En segundo lugar, se modifica el artículo 174 de la [Ley General de la Seguridad Social](#), cuyo apartado 5 queda redactado de la siguiente manera:

Artículo 174. Extinción del derecho al subsidio.

1. El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica; por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual; por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente; por el reconocimiento de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o por los médicos de la mutua colaboradora con la Seguridad Social; o por fallecimiento.

A efectos de determinar la duración del subsidio, se computarán los períodos de recaída en un mismo proceso.

Cuando, iniciado un expediente de incapacidad permanente antes de que hubieran transcurrido los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración del subsidio de incapacidad temporal, se denegara el derecho a la prestación de incapacidad permanente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de su inspección médica, será el único competente para emitir, dentro de los ciento ochenta días naturales posteriores a la resolución denegatoria, una nueva baja médica por la misma o similar patología. En estos casos se reanuda el proceso de incapacidad temporal hasta el cumplimiento de los quinientos cuarenta y cinco días, como máximo.

2. Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales fijado en el apartado anterior, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de noventa días naturales, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, esta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos.

Durante los períodos previstos en este apartado, de noventa días y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar.

3. Extinguido el derecho a la prestación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración, con o sin declaración de incapacidad permanente, solo podrá generarse un nuevo derecho a la prestación de incapacidad temporal por la misma o similar patología, si media un período superior a ciento ochenta días naturales, a contar desde la resolución de la incapacidad permanente.

Este nuevo derecho se causará siempre que el trabajador reúna, en la fecha de la nueva baja médica, los requisitos exigidos para ser beneficiario del subsidio de incapacidad temporal derivado de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea o no de trabajo. A estos efectos, para acreditar el período de cotización necesario para acceder al subsidio de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas a partir de la resolución de la incapacidad permanente.

No obstante, aun cuando se trate de la misma o similar patología y no hubiesen transcurrido ciento ochenta días naturales desde la denegación de la incapacidad permanente, podrá iniciarse un nuevo proceso de incapacidad temporal, por una sola vez, cuando el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral. Para ello, el Instituto

Nacional de la Seguridad Social acordará la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal.

4. El alta médica con propuesta de incapacidad permanente, cualquiera que sea el momento en el que sea expedida, extinguirá la situación de incapacidad temporal.

TEXTO original	TEXTO propuesto y aprobado por el Congreso
<p>5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente.</p> <p>En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, cuando se reconozca la prestación de incapacidad permanente, sus efectos coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que la misma sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán aquellos efectos al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.</p> <p>En caso de extinción de la incapacidad temporal anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.</p>	<p>“5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente.</p> <p>En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, cuando se reconozca la prestación de incapacidad permanente sus efectos coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que dicha prestación sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán los efectos de la incapacidad permanente al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.</p> <p>En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198.</p> <p>En caso de extinción de la incapacidad temporal anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente”.</p>

Por último, el texto incluye también una **disposición adicional única** y una **disposición final** por la que se modifica la [Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social](#). De esta manera, se numera el apartado 1 y se añade un nuevo apartado 2 del artículo 120 de esta última ley que queda redactado así:

Artículo 120. Tramitación

“1. Los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, se ajustarán a las normas contenidas en el Capítulo relativo a los procesos por despidos y sanciones sin perjuicio de las especialidades que se enuncian en los artículos siguientes.

2. En los supuestos de extinción de contrato de trabajo previsto en el artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente”.

Tramitación parlamentaria

Tras haber sido aprobado en Comisión con competencia legislativa plena, el proyecto de Ley se remitirá al Senado, donde continuará con su tramitación parlamentaria. La Cámara Alta podrá aprobar el texto en sus términos, presentar enmiendas o proponer un veto. En el caso de los dos últimos supuestos, la iniciativa regresará al Congreso de los Diputados para un último debate en Pleno.

Actualidad del Poder Judicial

INCAPACIDAD TEMPORAL

El TSJPV obliga a que se abone a un trabajador la prestación por incapacidad temporal que le fue retirada por no acudir a una cita médica en la mutua

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) estima el recurso interpuesto por el trabajador contra una sentencia del Juzgado de lo Social número 10 de Bilbao y considera que este justificó suficientemente su no comparecencia a la cita médica en la mutua y que no se aprecia en él “ningún ánimo de escapar o sustraerse de control médico alguno” o de “dilatarse el proceso de incapacidad temporal”



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 14/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) **ha dado la razón a un trabajador al que se le retiró la prestación por incapacidad temporal por no acudir a una cita médica en la mutua** y ha obligado a que le sea abonada esa prestación.

El TSJPV ha estimado el recurso interpuesta por el trabajador y ha revocado una sentencia del Juzgado de lo Social número 10 de Bilbao dejando sin efecto la

extinción de la prestación de incapacidad temporal dictada con efectos del 3 de octubre de 2023 y condenando a las demandas -Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Mutua MC Mutual y empresa Bizkaiko Edari Komertzialak S.L.- a que, “en sus respectivas posiciones”, abonen al trabajador “la prestación de incapacidad temporal dejada de percibir desde dicha fecha hasta que procediera su extinción”.

El TSJPV analiza en su sentencia si la comparecencia del trabajador al reconocimiento médico en la mutua estuvo o no suficientemente justificada, así como la relevancia de sus posteriores actuaciones, y concluye que este sí justificó suficientemente esa ausencia.

“No hay razón suficiente para dar por extinguida” la incapacidad temporal

El Superior vasco explica que, según los hechos declarados probados en instancia, ha quedado “acreditado” que el trabajador, que estaba de baja desde diciembre de 2022, fue citado por la mutua para un reconocimiento médico el 2 de octubre de 2023 y que este no compareció, pero envió al día siguiente a las 15:11 horas un email indicado que estaba enfermo y que se había olvidado de la cita.

También recuerda que consta en la causa que el 3 de octubre de 2023 el trabajador acudió a un centro de salud donde se le atendió por una clínica vírica respiratoria y se le pautó reposo domiciliario de 24 horas.

El TSJPV destaca que el trabajador reaccionó al día siguiente de su incomparecencia, de manera “espontánea” y sin haber recibido ninguna comunicación de la mutua, reconociendo “un error involuntario y su puesta a disposición” de esta “para cualquier otro reconocimiento”, a lo que hay que añadir “su acreditada situación de enfermedad”.

“Todo ello revela que el demandante no ha intentado en momento alguno sustraerse al control de la mutua o dilatar el proceso de incapacidad temporal”, afirma el TSJPV que añade que la incomparecencia no ha supuesto una “desvinculación del tratamiento ni de los exámenes o reconocimientos médicos a los efectos del seguimiento de la situación de incapacidad temporal, toda vez que el trabajador se excusó *motu proprio* en la mutua y se puso a su disposición”.

El TSJPV concluye que “no hay razón suficiente para dar por extinguida la situación de incapacidad temporal”.

Sin embargo, el Superior vasco no estima la pretensión del trabajador de ser indemnizado con 7.501 euros por la indefensión y los daños causados por la decisión de retirarle la citada prestación.

El TSJPV argumenta que los perjuicios causados ya van a ser reparados con la estimación de su demanda en cuanto al reconocimiento de la prestación de incapacidad temporal y que no se aprecian o acreditan daños o perjuicios distintos o adicionales.

Esta sentencia no es firme y cabe recurso ante el Tribunal Supremo.

Sentencia

VOTO TELEMÁTICO

SISTEMA DE VOTO. El Tribunal Supremo declara ilícito el sistema de voto telemático en elecciones sindicales del Grupo Iberdrola



Fecha: 05/02/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 05/02/2025](#)

HECHOS CONTROVERTIDOS

La sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 102/2025 (recurso de casación núm. 76/2023), resuelve un **recurso de casación** interpuesto por los sindicatos **ATYPE** y **SIE** contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de diciembre de 2022 (SAN 5781/2022), que estimó parcialmente una demanda de **conflicto colectivo** promovida por **UGT-FICA**, **CCOO** y **CGT** contra el Grupo Iberdrola y otros sindicatos firmantes.

Objeto de la controversia: Los sindicatos demandantes **impugnaron la legalidad del sistema de voto telemático acordado por la empresa con otros sindicatos** (SIE, ATYPE-CC, USO y ELA), **solicitando que se declarase ilícito**, se anulasen las cláusulas del acuerdo relativas al voto telemático y se repitieran los actos de votación realizados con dicho sistema.

Los sindicatos recurrentes defendieron que dicho sistema garantizaba el carácter personal, directo y secreto del sufragio, además de su adecuación a la normativa vigente. Alegaron además que el procedimiento de conflicto colectivo no era adecuado para impugnar dicho acuerdo, al carecer de naturaleza jurídica real y afectar solo a decisiones de mesas electorales concretas.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo **desestima** los recursos de casación interpuestos por ATYPE y SIE, **confirma la sentencia de la Audiencia Nacional**, y **declara firme** la ilegalidad del sistema de voto telemático pactado para las elecciones sindicales en el Grupo Iberdrola.
- En cuanto a la **doctrina**, el Tribunal **no permite que mediante acuerdos de empresa se implanten sistemas de voto no contemplados expresamente por la legislación vigente**, como el voto telemático, en elecciones sindicales.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El Tribunal se apoya en los siguientes argumentos:

- Procedencia del procedimiento de conflicto colectivo:** Es aplicable porque el acuerdo impugnado tiene efectos generales sobre el conjunto de trabajadores y plantea un conflicto jurídico real y actual, en virtud del art. 153.1 LRJS.
- Legalidad del sistema de voto:** El **artículo 75 del Estatuto de los Trabajadores** (ET) regula de forma cerrada las modalidades de voto en elecciones sindicales: presencial y por correo, **sin prever el voto telemático**.

3. **Imposibilidad de alterar el régimen electoral mediante pactos de empresa:** En ausencia de habilitación legal, ni siquiera un convenio colectivo puede modificar aspectos esenciales del procedimiento electoral, como el tipo de voto. Así lo ha reiterado la jurisprudencia del TS en casos como la STS 760/2018 y STS 739/2024.

4. **Carácter de orden público de las normas electorales laborales:** Al tratarse de materias indisponibles, solo el legislador puede ampliar o modificar el régimen del voto (por ejemplo, sí se contempla el voto telemático en el EBEP y el RD 555/2011 para el Consejo de Policía, pero no en el ET ni en su reglamento de elecciones).

PREAVISO MÍNIMO

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA: PREAVISO.

La AN concluye que el plazo de preaviso de 48 horas que la empresa tiene que observar en los supuestos de horario flexible es contrario a lo dispuesto en el apartado 2 del art. 34 ET.

La Audiencia Nacional impone el preaviso mínimo de cinco días para la distribución irregular de jornada flexible en ABANCA



Fecha: 14/02/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia de la AN de 14/02/2025](#)

HECHOS CONTROVERTIDOS

- La Confederación Intersindical Galega interpone demanda de conflicto colectivo solicitando la nulidad del **plazo de preaviso de 48 horas** que establece el Acuerdo de empresa de ABANCA de 25 de junio de 2024 en materia de **horario flexible**.
- Dicha cláusula permite a la empresa disponer del 50% del crédito horario flexible semanal del trabajador (hasta dos horas) para fijar su prestación en una tarde adicional, con solo 48 horas de antelación.
- La CIG solicitó que se declare el derecho de los trabajadores afectados a ser preavisados con un mínimo de **cinco días**, conforme al **art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores**, aplicable en supuestos de distribución irregular de jornada. A la demanda se adhirieron CCOO y ALTERNATIVA SINDICAL DE CAIXAS DE AFORROS.
- ABANCA, UGT y SIB se opusieron a la demanda, alegando, entre otros aspectos, la voluntariedad del horario flexible y el carácter retributivo especial del mismo, defendiendo la validez del preaviso de 48 horas.

FALLO DE LA AUDIENCIA NACIONAL

La Audiencia Nacional estima íntegramente la demanda interpuesta por CIG y:

- Declara la nulidad del inciso “con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación” del apartado C.1.a.iii del Acuerdo de 25 de junio de 2024.
- Reconoce el derecho de los trabajadores de ABANCA con horario flexible a ser preavisados con un mínimo de cinco días, conforme al art. 34.2 ET.
- Condena a las partes demandadas a estar y pasar por esta declaración.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Aplicabilidad del art. 34.2 ET:

- El acuerdo impugnado regula una **distribución irregular de jornada**, permitiendo a la empresa asignar unilateralmente dos horas semanales de trabajo en una tarde no habitual, por lo que debe respetarse el **plazo mínimo de preaviso de cinco días**, como establece el art. 34.2 ET.

2. Naturaleza de derecho necesario relativo:

- El Tribunal reitera la doctrina del Tribunal Supremo (STS 16/04/2014, STS 11/12/2019), que califica el preaviso mínimo de cinco días como una **garantía de derecho necesario relativo**, inmodificable a la baja incluso mediante pacto colectivo.

3. Rechazo de excepciones procesales:

- La Sala desestima las excepciones de **inadecuación de procedimiento** y de **caducidad**, señalando que no se impugna la justificación de la MSCT, sino la validez de una cláusula concreta con efectos actuales, lo que habilita la impugnación a través de la modalidad de conflicto colectivo, sin que opere la caducidad del art. 138 LRJS.

4. Irrelevancia de la voluntariedad del horario flexible:

- La Audiencia considera **irrelevante** que el horario flexible sea voluntario o que tenga una retribución especial, dado el carácter mínimo del plazo de preaviso legal.

REITERACIÓN DE DOCTRINA

SUCESIÓN DE EMPRESA. El TS entiende que una empresa cesionaria debe asumir los trabajadores de la cedente cuyos contratos han sido extinguidos a través de un despido colectivo dos días antes de la subrogación



Fecha: 05/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 05/03/2025](#)

HECHOS:

- Los trabajadores **prestaban servicios para la UTE Bobastro 2000** - Hermanos Campano, empresa adjudicataria de la explotación del espacio turístico “Caminito del Rey”. Con la pérdida de la contrata, **la UTE anterior llevó a cabo un despido colectivo**, alegando causas organizativas por el fin del servicio.
- Días después, la nueva adjudicataria (UTE Caminito del Rey) contrató a parte del personal anterior, aunque excluyó a los recurrentes, quienes interpusieron demanda por despido improcedente.

Conflicto jurídico:

- El núcleo del recurso consiste en determinar **si la empresa entrante estaba obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores despedidos por la empresa saliente, aun cuando estos despidos fueron instrumentados justo antes del relevo empresarial**. La cuestión gira en torno a la validez del despido previo a una transmisión como medio para eludir la subrogación.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina:

- Anula la sentencia del TSJ de Andalucía que había exonerado a la empresa entrante.
- Declara firme la sentencia de instancia que **calificó los despidos como improcedentes y condenó a la UTE entrante a readmitir o indemnizar a los trabajadores**.
- Impone las costas de suplicación a la empresa (800 euros).

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Subrogación ex art. 44 ET y Directiva 2001/23/CE:

- La transmisión de una unidad productiva implica la **continuidad de los contratos laborales, siendo nulo todo intento de eludir la subrogación mediante despidos previos**, como los realizados por la empresa saliente dos días antes del cambio de adjudicatario.

2. Interpretación europea vinculante:

- La **STJUE (Süzen, Spijkens, Abler, etc.)** establece que si se mantiene la identidad de la unidad económica (personal, instalaciones, actividad...), hay obligación de subrogación.

3. Despido como intento de frustrar la subrogación:

- El despido colectivo fue pactado con el único delegado de personal justo antes del cambio. Esto **frustra el efecto útil de la norma**, que busca proteger el empleo en situaciones de transmisión.

4. Ineficacia del carácter constitutivo del despido:

- Aunque el despido se produce jurídicamente en la fecha de notificación, **no puede impedir al trabajador reclamar subrogación** si existía ese derecho, pues lo contrario permitiría fraudes sistemáticos en sucesiones empresariales.

5. No procede calificación de nulidad por falta de paralelismo suficiente:

- El segundo motivo del recurso, que solicitaba declarar el despido **nulo por superar los umbrales del despido colectivo**, se desestima por falta de identidad sustancial entre las sentencias comparadas.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. INSTALACIONES. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de actualización del Anexo salarial de 2025 del II Convenio colectivo de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones. ([BOE 25/03/2025](#))

ESTATAL. INDUSTRIA LÁCTEA Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas de 2024 del Convenio colectivo estatal para las industrias lácteas y sus derivados. ([BOE 25/03/2025](#))

ESTATAL. CONSERVAS. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2024 del Convenio colectivo estatal del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos. ([BOE 25/03/2025](#))

ESTATAL. MATADEROS. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva provisional del año 2025 del Convenio colectivo estatal del sector de mataderos de aves y conejos. ([BOE 25/03/2025](#))

ESTATAL. ACUICULTURA. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el incremento salarial y las tablas salariales para el año 2025 del VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura.. ([BOE 26/03/2025](#))

ESTATAL. INDUSTRIA QUÍMICA. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del año 2024 y el incremento salarial del año 2025 del Convenio colectivo general del sector de la Industria Química. ([BOE 26/03/2025](#))

SEVILLA. AUTOMÓVIL. Tablas salariales del Convenio Colectivo del sector del comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla para 2025. ([DOS 25/03/2025](#))

SEVILLA. FAENAS AGRÍCOLAS. Tablas salariales del Convenio Colectivo de faenas agrícolas, forestales y ganaderas para el año 2025. ([DOS 24/03/2025](#))

SEVILLA. CONSTRUCCIÓN. Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Sevilla aprobando el calendario laboral para 2025. ([DOS 24/03/2025](#))

CATALUNYA. PERRUQUERIES. Resolució EMT/956/2025, de 14 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya (codi de conveni núm. 79002515012006). ([DOGC 24/03/2025](#))

CATALUNYA. CINES. Resolució EMT/957/2025, de 14 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2025 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu d'exhibició cinematogràfica per a les províncies de Girona, Lleida i Tarragona per als anys 2023, 2024 i 2025 (codi núm. 79002225012004). ([DOGC 25/03/2025](#))

CATALUNYA. INDÚSTRIA METAL·LÚRGICA. Resolució EMT/1021/2025, de 17 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2025 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 2022-2024 (codi de conveni núm. 79000285011994). ([DOGC 28/03/2025](#))