

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 2 de abril de 2025



Núm. 80

IVA. DESPERDICIO ALIMENTARIO

[Ley 1/2025, de 1 de abril](#), de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario.

[\[pág. 3\]](#)

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

[\[pág. 7\]](#)

El texto continúa ahora su tramitación parlamentaria en el Senado

Sentencia



CERTIFICADO MÉDICO

PERMISO RETRIBUIDO POR CUIDADO DE FAMILIAR. El Tribunal Supremo avala que el permiso retribuido por hospitalización se extienda tras el alta si se acredita la necesidad de reposo domiciliario

[\[pág. 12\]](#)



AUDIENCIA PREVIA

DESPIDO DISCIPLINARIO sin audiencia previa. El TSJ de Baleares declara improcedente un despido sin audiencia previa aunque se haya realizados con anterioridad al cambio de doctrina del Supremo

[\[pág. 13\]](#)



NO CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE INFORMACIÓN

CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA. El Tribunal Supremo avala la videovigilancia en despido por fraude en tienda de ropa: prevalece el control empresarial sobre la intimidad en caso de indicios de conducta ilícita

[\[pág. 15\]](#)



SEPARADOS JUDICIALMENTE QUE REANUDAN CONVIVENCIA

PENSIÓN DE VIUDEDAD. El Tribunal Supremo niega la pensión de viudedad a una mujer separada judicialmente que reanudó la convivencia sin comunicar la reconciliación al juzgado.

[\[pág. 17\]](#)

Recuerda que

ENTRADA EN VIGOR

El 3 de abril ha entrado en vigor, con carácter general, la [Ley Orgánica 1/2025](#), de 2 de enero, de medidas de eficiencia del Servicio Público de Justicia (publicado el 3 de enero) [\[pág. 19\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 23\]](#)

Boletines oficiales

Estatal

Miércoles 2 de abril de 2025



Núm. 80

[Ley 1/2025, de 1 de abril](#), de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario.

Objeto de la norma: (art. 1)

La ley tiene como finalidad prevenir y reducir las pérdidas y el desperdicio alimentario a lo largo de toda la cadena alimentaria. Promueve la eficiencia del sistema alimentario, la bioeconomía circular y el aprovechamiento de los recursos, con beneficios ambientales, económicos y sociales. Además, se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente los ODS 2, 12 y 13

Sujetos afectados: (art. 2)

- **Todos los agentes de la cadena alimentaria:** producción primaria, transformación, distribución, hostelería, restauración, entidades sociales y administración pública.
- **Excepciones:**
 - **Microempresas y pequeñas explotaciones agrarias** están exentas de las obligaciones de la ley.
 - Empresas de menos de 1.300 m² de superficie útil, salvo que operen bajo el mismo CIF y superen esa superficie en conjunto

Principales Obligaciones: (art. 5 a 10)

1. Aplicación de la **jerarquía de prioridades** en la gestión de pérdidas y desperdicio alimentario (prevención, donación, transformación en alimentación animal, etc.).

Prioridad	Descripción
1. Prevención	Evitar directamente la generación de pérdidas y desperdicio (planificación eficiente, compra responsable, etc.).
2. Donación para consumo humano	Redistribuir los excedentes aptos para consumo a entidades sociales, bancos de alimentos, ONG.
3. Transformación en otros alimentos	Usar alimentos excedentes para fabricar nuevos productos alimentarios (ej. conservas, mermeladas).
4. Alimentación animal	Destinar excedentes a la fabricación de piensos o alimentación de animales.
5. Valorización no alimentaria	Usar como materia prima en otras industrias (cosmética, bioenergía, compostaje, etc.).
6. Eliminación final (último recurso)	Solo si no es viable ninguna opción anterior: vertedero, incineración, etc.

2. Elaboración y aplicación de **planes de prevención del desperdicio alimentario**.
Es un **documento estratégico y operativo** que deben tener ciertas empresas para identificar, medir, prevenir y reducir las pérdidas y el desperdicio de alimentos bajo su responsabilidad.
3. **Donación de excedentes** a entidades sin ánimo de lucro, salvo justificación de inviabilidad.
4. Prohibición de impedir contractualmente la donación de alimentos.
5. Empresas de hostelería deben permitir al consumidor llevarse los alimentos no consumidos (excepto bufé libre), **informando claramente de ello**

Sanciones: (art. 18)

Tipología de infracciones:

- **Leves:** No colaborar en cuantificación de residuos, impedir donaciones contractualmente, etc.
- **Graves:** No tener plan de prevención, destrucción intencionada de alimentos aptos, discriminación en donaciones.

- **Muy graves:** Reiteración de infracciones graves .

Multas: (art. 19)

- Leves: hasta 1.000 €
- Graves: 1.001 € a 20.000 €
- Muy graves: 20.001 € a 100.000 €

Prescripción: (art. 20)

- Infracciones: Leves (6 meses), Graves (1 año), Muy graves (2 años)
- Sanciones: Plazos idénticos a los anteriores

Obligaciones según el tipo de empresa:

Tipo de Empresa/Entidad	Obligaciones Principales	Exenciones o Consideraciones
Grandes empresas alimentarias	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar e implementar Plan de Prevención del Desperdicio - Aplicar jerarquía de prioridades (prevención, donación, otros usos) - Colaborar con autoridades en mediciones - Facilitar donación de excedentes 	Ninguna exención
Superficies > 1.300 m ² (venta alimentación)	<ul style="list-style-type: none"> - Disponer de plan de prevención - Garantizar la donación de excedentes a ONG - Informar a consumidores sobre medidas contra el desperdicio 	Si operan bajo mismo CIF, se suman superficies
Microempresas (<10 empleados y <2M €)	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar principios generales de la ley (ej., jerarquía de prioridades) - Formación básica para personal - Facilitar donación si es viable 	Exentas de elaborar plan de prevención
Pequeñas explotaciones agrarias	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación general de la ley en lo posible - Facilitar aprovechamiento de excedentes - Sensibilización 	Exentas de plan de prevención y de otras cargas administrativas
Hostelería y restauración	<ul style="list-style-type: none"> - Permitir al cliente llevarse alimentos no consumidos (excepto bufé libre) - Informar visiblemente sobre ello - Aplicar jerarquía de prioridades 	Exentas microempresas hosteleras del plan de prevención
Entidades sin ánimo de lucro (ONG, bancos de alimentos)	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar trazabilidad y seguridad alimentaria en donaciones - Cooperar con empresas donantes 	Reciben apoyo logístico público (transporte, almacenamiento) si se justifica
Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> - Campañas de sensibilización - Impulsar la donación y aprovechamiento de excedentes - Vigilar cumplimiento de la ley - Medición y reporte de resultados 	Incluyen criterios de sostenibilidad alimentaria en contratación pública
Otros proveedores (colegios, hospitales)	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar jerarquía de prioridades - Facilitar aprovechamiento de excedentes - Sensibilizar usuarios (estudiantes, pacientes) 	Normas específicas pueden aplicar según ámbito (salud, educación)

Racionalización de las fechas de consumo preferente (art. 13)

- La ley establece que se deben fomentar ajustes y usos más adecuados de las fechas de consumo preferente (no de caducidad), conforme a la normativa europea

Tipo impositivo 0% de IVA en donaciones alimentarias (DF 11^a)

- Las **donaciones de alimentos** realizadas a **entidades sin ánimo de lucro** legalmente reconocidas, que cumplan los requisitos de trazabilidad y seguridad alimentaria exigidos por la ley, **estarán exentas de IVA** aplicando un **tipo impositivo del 0%**.
- Esta medida tiene como objetivo **incentivar fiscalmente la donación** de excedentes alimentarios aptos para el consumo humano, y así evitar que acaben siendo residuos

Otras medidas económicas o logísticas:

- Las administraciones públicas **podrán financiar costes logísticos** (transporte, almacenamiento, transformación) **a las ONG receptoras** de alimentos donados, para facilitar su redistribución

Se modificada del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores con la finalidad de facilitar la contratación temporal en el sector agrícola

- Los contratos temporales (para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida) asociados a las campañas agrarias y agroalimentarias podrán tener una duración de 120 días naturales (frente a los 90 días naturales establecidos de forma general para esta modalidad contractual).

En la disposición final undécima de la Ley se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se modifica el apartado 2 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 15. Duración del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Texto original	Texto modificado Con efectos desde el 02/01/2025
<p>2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1</p> <p>Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.</p> <p>Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.</p> <p>Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para</p>	<p>«2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.</p> <p>Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.</p> <p>Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.</p> <p>En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.</p> <p>Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para</p>

atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, **incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias.** Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, **a excepción de las empresas del sector agrario y agroalimentario que podrán utilizar un total de 120 días en el año natural,** independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días, **o ciento veinte días en los supuestos de las explotaciones y empresas del sector agroalimentario,** no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Constituye causa para la celebración de este contrato en el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada a estos sectores, la cobertura de una o varias campañas de corta duración, con el límite anual de 120 jornadas reales.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.»

Entrada en vigor:

- Entrará en vigor el **2 de enero de 2025**
- Las medidas obligatorias se aplicarán **a partir de 1 año** desde la entrada en vigor.

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: 02/04/2025

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [INFORME DE LA PONENCIA publicado en el BOCG de 02/04/2025](#)

[Aprobación por la Comisión publicado en el BOCG de 03/04/2025](#)

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	“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 del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha 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”.**

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
e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador , sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.	“e) Por muerte de la persona trabajadora.”

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.

Sentencia

CERTIFICADO MÉDICO

PERMISO RETRIBUIDO POR CUIDADO DE FAMILIAR. El

Tribunal Supremo avala que el permiso retribuido por hospitalización se extienda tras el alta si se acredita la necesidad de reposo domiciliario

No se presume la necesidad de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria; corresponde al trabajador justificarlo con el correspondiente certificado médico conforme al texto del convenio colectivo.



Fecha: 12/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 12/03/2025](#)

HECHOS

La **Confederación Sindical ELA** presentó una demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, solicitando que se reconociera el derecho del personal laboral del Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco y la Academia Vasca de Policía y Emergencias a disfrutar del permiso retribuido previsto en el **artículo 38 del convenio colectivo**, incluso tras el alta hospitalaria, siempre que el

familiar afectado no haya obtenido el alta médica y precise reposo domiciliario.

La sentencia del TSJ del País Vasco estimó parcialmente la demanda, reconociendo el derecho al permiso únicamente si tras el alta hospitalaria se acreditaba mediante certificado médico la necesidad de reposo domiciliario. ELA recurrió en casación ante el Tribunal Supremo, solicitando que se presuma esa necesidad sin necesidad de nueva justificación.

Objeto del recurso de casación

- El sindicato alegó una **incorrecta interpretación del art. 38 del convenio colectivo** en relación con varias normas estatales y jurisprudencia del Supremo. Solicitaba que se reconociera el derecho al permiso sin exigir prueba adicional de la necesidad de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El **Tribunal Supremo desestima el recurso de casación** (STS 1014/2025, de 12 de marzo de 2025), confirmando la sentencia del TSJ del País Vasco. Establece que **el derecho al permiso retribuido se mantiene tras el alta hospitalaria sólo si se acredita la necesidad de reposo mediante certificado médico**, conforme a la interpretación literal y sistemática del precepto convencional.

Doctrina fijada: No se presume la necesidad de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria; corresponde al trabajador justificarlo con el correspondiente certificado médico conforme al texto del convenio colectivo.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Primacía de la literalidad del convenio colectivo:

La Sala considera que la interpretación del precepto efectuada por el TSJ se ajusta a las reglas de los **arts. 3, 1281 y ss. del Código Civil**, y que no es arbitraria ni irrazonable.

2. Jurisprudencia precedente no aplicable:

Las sentencias del TS citadas por la parte recurrente (STS 2464/2018, 1819/2012, 5366/2010, 4425/2009) se basaban en convenios con redacciones distintas, por lo que no pueden trasladarse sus interpretaciones al caso presente.

3. Límites del recurso de casación:

La Sala recuerda que no le corresponde sustituir la interpretación razonable del tribunal de instancia cuando esta se ajusta a las normas legales y jurisprudencia consolidada.

AUDIENCIA PREVIA

DESPIDO DISCIPLINARIO sin audiencia previa. El TSJ de Baleares declara improcedente un despido sin audiencia previa aunque se haya realizados con anterioridad al cambio de doctrina del Supremo



Fecha: 12/02/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Baleares de 12/02/2025](#)

HECHOS

- D^a **Consuelo**, trabajadora de El Corte Inglés desde 1995, fue despedida disciplinariamente el **22 de julio de 2023** por la presunta **sustracción de un tester de perfume Chanel**, hecho captado en vídeo. La empresa tipificó los hechos como falta muy grave, conforme a los **arts. 54.2 b) y d) del Estatuto de los**

Trabajadores y a los **arts. 56.3 y 57.2 y 13 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes**, alegando **hurto y abuso de confianza**.

- La trabajadora **no recibió audiencia directa** previa al despido, aunque sí se dio traslado de los hechos al delegado sindical. El **Juzgado de lo Social nº 1 de Palma** declaró procedente el despido.
- La trabajadora recurrió en suplicación ante el **TSJ de Baleares**.

FALLO DEL TRIBUNAL

- La **Sala de lo Social del TSJ de Baleares (STSJ BAL 144/2025)** **estima el recurso de la trabajadora**, revoca la sentencia de instancia y declara **la improcedencia del despido**. Se condena a la empresa a **readmitirla o abonar una indemnización de 73.181,22 €**, más salarios de tramitación si opta por la readmisión.

CONTEXTO TEMPORAL: DESPIDO ANTERIOR AL CAMBIO DE DOCTRINA

- El despido se produjo **antes del cambio de doctrina del Tribunal Supremo** introducido en su sentencia **1250/2024, de 18 de noviembre**, que reconoce por primera vez la **aplicabilidad directa del art. 7 del Convenio 158 OIT**, que impone **audiencia previa al trabajador antes del despido disciplinario**.
- No obstante, el TSJ considera que **ya existía jurisprudencia autonómica consolidada**, en concreto la **sentencia de la propia Sala de 13 de febrero de 2023 (RSU 454/22)**, ampliamente difundida y conocida, especialmente en el ámbito balear. Por ello, **descarta que la empresa pueda ampararse en la excepción de “imposibilidad razonable” para ofrecer la audiencia**, prevista en el propio artículo 7 del Convenio 158.

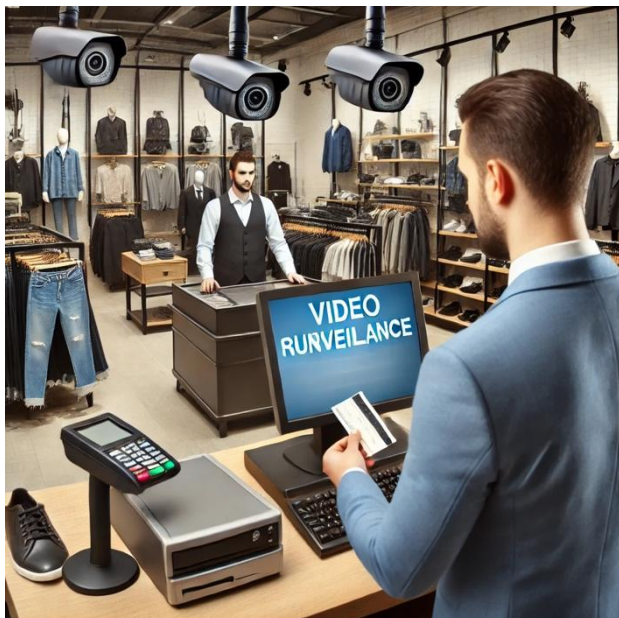


FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- Aplicación directa del art. 7 del Convenio 158 OIT:**
Aunque la doctrina del Supremo cambió posteriormente, el TSJ de Baleares ya la había asumido en 2023. Se considera por tanto exigible la audiencia previa, incluso antes de la STS 1250/2024.
- La audiencia sindical no sustituye la personal:**
El hecho de trasladar los hechos al delegado sindical no satisface la exigencia del artículo 7 del Convenio OIT, salvo delegación expresa por parte del trabajador, que no consta.
- Renuncia tácita de la empresa a invocar la excepción:**
En sede judicial, la empresa no alegó la imposibilidad de ofrecer audiencia previa, sino que defendió haberla cumplido con la audiencia al sindicato, lo cual refuerza la exigibilidad en este caso concreto.

NO CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE INFORMACIÓN

CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA. El Tribunal Supremo avala la videovigilancia en despido por fraude en tienda de ropa: prevalece el control empresarial sobre la intimidad en caso de indicios de conducta ilícita



Fecha: 14/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 14/01/2025](#)

HECHOS DEL CASO:

- La trabajadora D.ª Teodora, empleada desde 2011 en Stradivarius España, S.A., con la categoría de dependiente de primera y adscrita al convenio de Comercio Textil de Guipúzcoa, **fue despedida el 13 de junio de 2022 por una falta muy grave** tipificada en el artículo 54.2.d del Estatuto de los Trabajadores, al haber simulado una devolución de prendas no retornadas, reintegrándose el importe en su propia tarjeta bancaria.

- Según el relato de hechos probados:
 - Realizó una compra por 39,98 € el 14/05/2022.
 - El 19/05/2022, sin devolver las prendas, realizó una operación fraudulenta de devolución.
 - Manipuló etiquetas RFID y datos mediante PDA para encubrir el fraude.
 - **Las cámaras de videovigilancia del establecimiento, instaladas en lugares visibles y conocidas por los empleados y representantes, captaron la operación fraudulenta.**
- El Juzgado de lo Social nº 2 de Donostia **consideró el despido procedente**, pero el TSJ del País Vasco revocó la sentencia y **declaró el despido nulo**, al considerar ilícita la prueba videográfica por falta de información adecuada sobre su uso con fines disciplinarios.

OBJETO DEL RECURSO DE CASACIÓN PARA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA:

La empresa recurrió en casación ante el Tribunal Supremo para determinar:

- Si las condiciones de información sobre el uso de cámaras eran suficientes conforme al artículo 89 de la LOPDGDD.
- Si el TSJ se separó indebidamente de los hechos probados al declarar nulo el despido.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO Y DOCTRINA FIJADA:

- El Tribunal Supremo estima el recurso de la empresa, **casa y anula la sentencia del TSJ del País Vasco** y restaura la sentencia de instancia, que consideraba procedente el despido.
- No se impone condena en costas.

DOCTRINA FIJADA:

La **videovigilancia es lícita como medio probatorio para justificar el despido disciplinario, incluso sin información detallada previa, si:**

- Las cámaras están visibles.

- Los trabajadores y sus representantes han sido informados de su existencia.
- Existen sospechas fundadas de conducta ilícita y la medida es proporcional, idónea y necesaria.

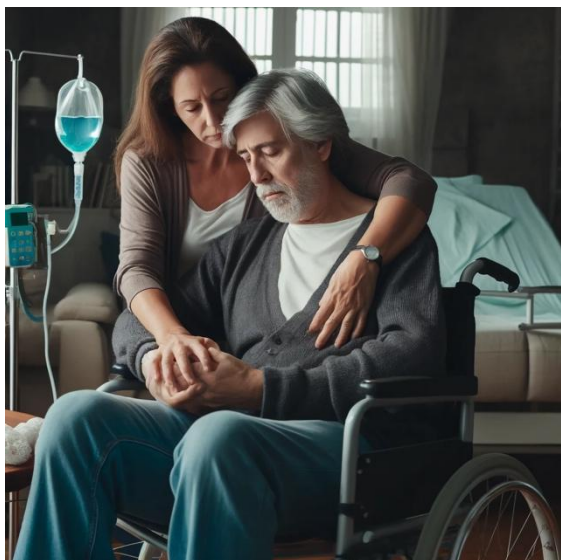
Fundamentos jurídicos clave del fallo:

- El sistema de videovigilancia era visible, conocido por empleados y representantes, cumpliendo así con el artículo 22.4 de la LOPDGDD.
- No se requiere consentimiento expreso del trabajador para su uso con fines disciplinarios si existe información general adecuada.
- Se pondera la proporcionalidad de la medida conforme a la doctrina del TEDH (López Ribalda II) y del TC (STC 39/2016 y 119/2022).
- Se confirma que no todo incumplimiento del deber de información previa genera automáticamente nulidad del despido, sino que debe evaluarse su proporcionalidad.



SEPARADOS JUDICIALMENTE QUE REANUDAN CONVIVENCIA

PENSIÓN DE VIUDEDAD. El Tribunal Supremo niega la pensión de viudedad a una mujer separada judicialmente que reanudó la convivencia sin comunicar la reconciliación al juzgado.



Fecha: 11/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia del TS de 11/03/2025](#)
HECHOS:

- El caso gira en torno a D.ª Clara, quien contrajo matrimonio con D. Ernesto en 1998.
- Tras su separación judicial en 2012 sin pensión compensatoria, **reanudaron la convivencia sin comunicar la reconciliación al juzgado**, pese a que ella cuidó de su exmarido **en situación de dependencia hasta su fallecimiento en 2020**.
- Inicialmente, se le reconoció a Clara la pensión de viudedad, pero tras descubrirse la separación, el INSS revocó la prestación y solicitó el reintegro.

Tras **recurso ante el TSJ de Madrid, este reconoció nuevamente la pensión entendiéndolo que existía una pareja de hecho, pero el INSS interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina**, citando jurisprudencia previa.

Objeto del recurso de casación:

- Determinar si cabe el reconocimiento de la pensión de viudedad en caso de reconciliación no judicialmente comunicada tras una separación matrimonial.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo **estima el recurso de casación para la unificación de doctrina del INSS y niega el derecho de D.ª Clara a la pensión de viudedad**, confirmando la sentencia de instancia. No se impone condena en costas.

Doctrina fijada:

- La reanudación de la convivencia tras una separación judicial no produce efectos jurídicos frente a terceros —como el INSS— si no se comunica formalmente al juzgado conforme al art. 84 del Código Civil.

ARGUMENTOS JURÍDICOS QUE FUNDAMENTAN EL FALLO

1. **Ineficacia jurídica de la reconciliación no judicial:**
Según el art. 84 del Código Civil, la reconciliación **debe ser comunicada al juzgado** para tener efectos legales, lo cual no ocurrió en este caso.
2. **Inaplicabilidad del régimen de parejas de hecho:**
Al estar vigente el vínculo matrimonial, **no cabe constituirse como pareja de hecho**.
3. **Doctrina reiterada del Supremo:**

Se apoya en sentencias anteriores como la STS 279/2018, 389/2018, y 689/2020, que rechazan el reconocimiento de la pensión en casos de reconciliación no formalizada judicialmente.

4. Requisitos del art. 220 LGSS no cumplidos:

Clara no era acreedora de pensión compensatoria ni víctima de violencia de género, requisitos exigidos para percibir la pensión de viudedad tras una separación judicial.



Recuerda que

ENTRADA EN VIGOR

El 3 de abril ha entrado en vigor, con carácter general, la [Ley Orgánica 1/2025](#), de 2 de enero, de medidas de eficiencia del Servicio Público de Justicia (publicado el 3 de enero)

RESUMEN:

Medidas eficiencia organizativa

En el **TÍTULO I** se aprueban **Medidas en materia de eficiencia organizativa** del Servicio Público de Justicia para la implantación de los Tribunales de Instancia y las Oficinas de Justicia en los municipios.
(Art. 1)

Entrada en vigor: a los 20 días de su publicación en el BOE, esto es, el **23 de enero de 2025**

1. En este título se **cambia los juzgados unipersonales a tribunales de instancia** que serán órganos colegiados y lo integrarán todos los jueces de primera instancia del territorio de su ámbito competencial.
2. Los tribunales de instancia estarán asistidos por la **oficina judicial**
3. Se constituirán las **oficinas de justicia** en los municipios donde no tenga su sede un tribunal de instancia.

Modificaciones en el ET

Disposición final vigésimo sexto. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Entrada en vigor: a los 3 meses de su publicación en el BOE, esto es, el **3 de abril de 2025**

1. Modificaciones en la extinción por voluntad del trabajador

La DF 26ª modifica el ET estableciendo que se entiende que hay retraso en el pago del salario, siendo justa causa para que el trabajador pueda extinguir el contrato, **cuando el retraso se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concorra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos**

LO 1/2025. Disposición final vigesimosesta. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 50, que queda redactado como sigue:

«Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
- b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

Sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora,

en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concorra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.

- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador o la trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.
2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.»

2. Se corrige el ERROR TÉCNICO introducido en la LO 2/2024 sobre paridad que hacía desaparecer la consideración como nulo el despido de las personas trabajadoras que soliciten permisos de 5 días para cuidar de familiares enfermos o adaptación de la jornada laboral por motivos de conciliación.

LO 1/2025. Dos. Se modifica la letra b) del apartado 4 del artículo 53, que queda redactada en los siguientes términos:

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

...

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

TEXTO ORIGINAL

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral

TEXTO MODIFICADO

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los **apartados 3.b)**, 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado **o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8** o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

LO 1/2025. Tres. Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55, que queda redactada en los siguientes términos:

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o

lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

TEXTO ORIGINAL	TEXTO MODIFICADO
<p>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p>	<p>«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»</p>

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

3. Fin de las “Golden Visa”.

La DF 21ª deja sin contenido los [art. 63, 64, 65, 66 y 67 de la Ley 14/2013](#) que regulaba el visado de residencia a ciudadanos extranjeros que realicen inversiones significativas de capital en España, con el fin de fomentar la inversión en sectores estratégicos y contribuir al desarrollo estratégico.

La LO introduce dos disposiciones transitorias en la Ley 14/2013 (primera y segunda) para regular la situación de:

- Las **solicitudes presentadas antes del 3 de abril de 2025**, indicando que podrá recibirse el visado o autorización correspondiente conforme a la normativa vigente en la fecha de presentación de la solicitud.
- Las **renovaciones de visados y autorizaciones para inversores por adquisición de bienes inmuebles**, señalando que los que tengan validez a 3 de abril de 2025 la conservarán durante el tiempo para el que se hubieran expedido y que las solicitudes de renovación se tramitarán y resolverán conforme a la normativa vigente en la fecha de concesión de la autorización inicial.

4. Modificaciones en la Ley de Jurisdicción Social:

Actos de conciliación y juicio: ahora los actos de conciliación y juicio pueden tener lugar de manera separada o sucesiva. Cualquier parte puede solicitar la conciliación anticipada si existe posibilidad de alcanzar un acuerdo.

Pruebas: las partes, en la citación, deben aportar la prueba de que intenten valerse con una antelación de 10 días al acto de juicio. Tras este plazo solo se admitirán los documentos, dictámenes, medios e instrumentos relativos al fondo del asunto cuando sean: de fecha posterior (siempre que no se hubieran podido confeccionar, ni obtener, con anterioridad); de fecha anterior, siempre que la parte que los presente justifique no haber tenido antes conocimiento de su existencia; no haber sido posible obtener la prueba antes por causas no imputables a la parte, siempre que se haya efectuado en plazo la designación del archivo, protocolo o lugar en que se

encuentre, o el registro, libro registro, actuaciones o expediente del que se pretenda obtener una certificación o anunciado, en su caso, el dictamen.

Celebración de conciliación: se podrá anticipar el texto del acuerdo alcanzado. Si el acuerdo está firmado por todas las partes se dictará decreto en el plazo de 3 días.

Incomparecencia del demandado: la incomparecencia injustificada puede llevar sanción.

Sentencias orales: se amplía la posibilidad de que se dicten sentencias orales en cualquier procedimiento.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. PAPEL Y CARTÓN. Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por el que se aprueban las tablas salariales del año 2025 del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.. ([BOE 03/04/2025](#))

ESTATAL. INDUSTRIA AZUCARERA. Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión y aprobación de las tablas salariales para el año 2025 del Convenio colectivo de la Industria Azucarera para el período 2024-2026. ([BOE 03/04/2025](#))

CATALUNYA. ALIMENTACIÓ. Resolució EMT/1082/2025, de 24 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 Mixta del V Conveni col·lectiu marc del sector de la distribució de majoristes d'alimentació de Catalunya (codi de conveni núm. 79100145012016). ([DOGC 02/04/2025](#))

CATALUNYA. INDUSTRIA METAL·LOGRÀFICA. 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](#))