

Índice

Congreso de los Diputados



Congreso de
los Diputados

PLANES DE MOVILIDAD

MOVILIDAD SOSTENIBLE. Se publica en el BOCG el informe de la ponencia del Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible

[\[pág. 3\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



INSTRUCCIONES

TRIBUNALES DE INSTANCIA. El CGPJ aprueba dos instrucciones para ofrecer pautas y criterios de actuación a los/as jueces/zas ante el despliegue de los Tribunales de Instancia

[\[pág. 4\]](#)



PROGENITOR HOMBRE

COMPLEMENTO BRECHA DE GÉNERO. Un juez de Pamplona reconoce al progenitor hombre el complemento de su pensión de jubilación

[\[pág. 6\]](#)

Sentencias



RECLAMACIÓN DE DIFERENCIAS EN LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR INFRACOTIZACIÓN.

PLAZO MÁXIMO DE RETROACTIVIDAD DE TRES MESES DEL ART. 53.1 LGSS. El TS establece que es posible retrotraer los efectos económicos al momento de reconocimiento inicial de una prestación, si la revisión se solicita tempestivamente tras conocerse judicialmente la infracotización.

[\[pág. 8\]](#)



CONVENIOS COLECTIVOS.

RATIFICACIÓN. El TSJ de Madrid confirma la validez del Convenio Colectivo de BOSCH 2023-2028 ante la impugnación de UGT por supuesta insuficiencia de mayoría en el proceso de ratificación

[\[pág. 10\]](#)



MSCT

CAMBIO DE JORNADA. El Tribunal Supremo invalida la alteración unilateral del régimen de jornada sin seguir el procedimiento del artículo 41 del ET, consolidando doctrina sobre la modificación sustancial de condiciones laborales

[\[pág. 12\]](#)



INSULTOS RACISTAS A UN COMPAÑERO

DESPIDO DISCIPLINARIO. El TSJ del País Vasco consolida la licitud del despido disciplinario como respuesta a manifestaciones de carácter racista en el entorno laboral

[\[pág. 14\]](#)

**DELIMITACIÓN DEL ALCANCE**

ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE: momento en el que comienza el trayecto. El TS considera que la caída que se produce en el porche de la vivienda unifamiliar en la que habita no se considera accidente in itinere [\[pág. 16\]](#)

Criterio INSS

**EJECUCIÓN DE RECURSO DE AMPARO, FAMILIAS MONOPARENTALES****CRITERIO DE GESTIÓN 11/2025**

El INSS publica el criterio 11/2025 sobre la ejecución de recursos de amparo para garantizar el permiso de nacimiento de las familias monoparentales. [\[pág. 18\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 19\]](#)

Congreso de los Diputados

PLANES DE MOVILIDAD

MOVILIDAD SOSTENIBLE. Se publica en el BOCG el informe de la ponencia del Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible



Fecha: 25/06/2025

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Infofrme de la ponencia](#)

Planes de movilidad sostenible al trabajo

Artículo 27 del Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible regula los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo

Establece que:

- Grandes centros de actividad (como polígonos industriales, universidades, hospitales u otras concentraciones de empleo) **deberán desarrollar e implantar planes de movilidad al trabajo** para sus empleados.
- Estos planes **deben incluir medidas para reducir el uso del vehículo privado**, fomentar el transporte colectivo, la bicicleta, la movilidad compartida o a pie.
- Se vinculan a políticas de sostenibilidad, eficiencia energética y reducción de emisiones contaminantes.
- La obligación será gradual, con criterios que se desarrollarán reglamentariamente.

Además, la disposición transitoria primera señala que el Gobierno negociará con los agentes sociales (sindicatos y patronal) la puesta en marcha y regulación detallada de estos planes.

Modificación del Estatuto de los Trabajadores

Disposición final tercera del Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible regula los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo

Objetivo:

- Facilitar la implantación de planes de movilidad al trabajo mediante **medidas organizativas o de flexibilidad horaria**, incluyendo la adaptación de horarios para fomentar el uso de transporte colectivo o compartido.
- Reforzar la posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores participen en el diseño de medidas relacionadas con la movilidad al trabajo.

PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE EN EL TRABAJO



MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Actualidad Poder Judicial

INSTRUCCIONES

TRIBUNALES DE INSTANCIA. El CGPJ aprueba dos instrucciones para ofrecer pautas y criterios de actuación a los/as jueces/zas ante el despliegue de los Tribunales de Instancia

Una trata de la coordinación y funcionamiento de estos órganos judiciales y la otra de la dirección e inspección de los asuntos de los que conozcan los/as jueces/zas y magistrados/as

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Fecha: 24/06/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Notas de prensa e Instrucciones](#)

El CGPJ aprueba dos instrucciones para ofrecer pautas y criterios de actuación a los/as jueces/as ante el despliegue de los Tribunales de Instancia

- Una trata de la coordinación y funcionamiento de estos órganos judiciales
- y la otra de la dirección e inspección de los asuntos de los que conozcan los/as jueces/as y magistrados/as



El Pleno del Consejo General del Poder Judicial, reunido en sesión extraordinaria, ha aprobado hoy por unanimidad dos instrucciones ante la entrada en funcionamiento el próximo 1 de julio de los primeros Tribunales de Instancia, según lo establecido por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

Las instrucciones aprobadas hoy han sido elaboradas por el grupo trabajo para el despliegue de los Tribunales de Instancia que fue constituido por acuerdo de la presidenta del TS y del CGPJ el pasado mes de marzo al considerar que la inminente constitución de los primeros Tribunales de Instancia obligaba a tratar con carácter urgente algunas cuestiones a fin de proporcionar certeza, claridad y seguridad jurídica a los miembros de la Carrera Judicial, a los operadores jurídicos y, especialmente, a las partes y a los ciudadanos, que son los auténticos destinatarios del servicio público de Justicia.

La primera de ellas es la Instrucción sobre la coordinación y funcionamiento de los Tribunales de Instancia, que ofrece a los jueces/zas y magistrados/as pautas de actuación para el ejercicio de sus funciones en el nuevo marco legal; y la segunda es la Instrucción sobre el ejercicio de las facultades de dirección e inspección, ya que con la LO 1/2025 se recupera el sistema tradicional que atribuía a los presidentes de las Salas de Justicia y a los/as jueces/zas la dirección e inspección de todos los servicios y asuntos de su competencia.

Coordinación y funcionamiento de los Tribunales de Instancia

La Ley Orgánica 1/2025 supone la transformación de los tradicionales Juzgados unipersonales en los nuevos Tribunales de Instancia, de modo que desaparecen los partidos judiciales con varios Juzgados, cada uno con sus propios funcionarios y su individual forma de trabajar, para dar paso a una única organización instrumental de medios personales y materiales que dará soporte a todos los jueces/zas y magistrados/as del partido, quienes en cualquier caso seguirán ejerciendo la potestad jurisdiccional de manera unipersonal e independiente y no de manera colegiada.

El nuevo modelo de organización implica un cambio sustancial respecto al anterior, que diferenciaba entre los “servicios comunes procesales” y las “unidades procesales de apoyo directo” a cada juez o jueza. Estas últimas desaparecen, ya que en la nueva estructura toda la oficina judicial se organiza en “servicios comunes”, “áreas” y “equipos”, de modo que un mismo procedimiento pueda ser tramitado o atendido por distintos/as funcionarios/as.

El CGPJ considera que esta desvinculación del juez de un equipo concreto de funcionarios exige una nueva forma de trabajar que impida que el titular de la potestad jurisdiccional quede aislado de la organización

instrumental que necesita para que la tutela judicial que garantiza la Constitución Española sea verdaderamente efectiva, por lo que en la Instrucción aprobada ofrece a los jueces/zas y magistrados/as pautas de actuación para el ejercicio de sus funciones en el nuevo marco legal.

Así, en el primer capítulo –“Coordinación del Tribunal de Instancia y los servicios comunes”- se abordan la coordinación del Tribunal de Instancia y la oficina judicial, la coordinación de los servicios comunes, el servicio de guardia y las funciones de apoyo a los/as jueces/zas y magistrados/as del Tribunal de Instancia.

El segundo capítulo trata de las “Medidas de apoyo a la actividad jurisdiccional de jueces/zas y magistrados/as” e incluye apartados sobre la dación de cuenta, la generación y tratamiento de resoluciones, el señalamiento de vistas mediante la Agenda Programada y las declaraciones y vistas.

Por último, en el tercer capítulo –“Despliegue de los Tribunales de Instancia”- se habla de la información previa que los jueces y juezas decanos podrán recabar para tomar conocimiento detallado de las previsiones de despliegue de Tribunales de Instancia en cada partido judicial y de las actuaciones posteriores.

Dirección e inspección de servicios y asuntos

La Instrucción sobre el ejercicio de las facultades de dirección e inspección, por su parte, responde a la modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial operada por la Ley Orgánica 1/2025, que supone la recuperación por los jueces/zas y magistrados/as integrados en los Tribunales de Instancia de las facultades de dirección e inspección de todos los asuntos de que conozcan desde el mismo momento de su reparto, tal y como resulta de la nueva redacción del art. 165.1 LOPJ.

Además, la recuperación de las facultades de dirección e inspección sobre todos los asuntos repartidos que legalmente se atribuyen a los/as jueces/zas y magistrados/as de cada Tribunal de Instancia debe entenderse extensiva al Servicio de Inspección del Consejo General del Poder Judicial para dar cumplimiento al contenido de los artículos 171.3 y 176 LOPJ. Esta ley atribuye al CGPJ “la superior inspección y vigilancia sobre todos los Juzgados y Tribunales para la comprobación y control del funcionamiento de la Administración de Justicia”.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 19/2003, que creó la llamada “nueva oficina judicial”, supuso que los titulares de los Juzgados perdieran las facultades de dirección e inspección sobre los asuntos que se encontraran en los “servicios comunes”, reteniéndola solo sobre los asuntos tramitados en las UPAD.

Con la constitución de los Tribunales de Instancia, la consiguiente desaparición de las UPAD y la transformación de toda la oficina judicial en “servicios comunes”, el titular de la presidencia de una Sala o Sección, donde la potestad jurisdiccional se ejerce colegiadamente, o el titular de la potestad jurisdiccional que la ejerce de manera individual en un Tribunal de Instancia, dirigen e inspeccionan todos los asuntos de su competencia, sin excepción.

Por ello, la Instrucción establece unos criterios generales y ofrece pautas de actuación para el ejercicio de la facultad de dirección -mediante el dictado de las resoluciones judiciales a que se refiere el artículo 245 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y a través de la comprobación del cumplimiento de lo dispuesto en las mismas- y de la facultad de inspección, que se extiende a todos los procedimientos y documentos que se encuentren en los servicios comunes. El texto también dedica un apartado a las facultades del Servicio de Inspección.

Durante el proceso de elaboración de las instrucciones, el grupo de trabajo remitió a los presidentes y presidentas de los Tribunales Superiores de Justicia los primeros borradores para que realizaran las observaciones que estimaran oportunas antes de su aprobación.

El órgano de gobierno de los jueces abordará el resto de las novedades que plantea la reforma operada por la Ley Orgánica 1/2025 en la modificación de los Reglamentos del Consejo General del Poder Judicial que se está tramitando y que se aprobará próximamente.

Actualidad Poder Judicial

PROGENITOR HOMBRE

COMPLEMENTO BRECHA DE

GÉNERO. Un juez de Pamplona reconoce al progenitor hombre el complemento de su pensión de jubilación



El Juzgado de lo Social número 3 ha dictaminado sobre el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones tras la sentencia TJUE que declaró que el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social discriminaba por razón de sexo a los hombres. La sentencia declara que debe partirse de la unicidad del complemento, de manera que la discriminación que apreció el TJUE no debe dar lugar al reconocimiento del complemento a favor de los dos progenitores, sino de quien tenga de ambos la pensión inferior

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Fecha: 23/06/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

El Juzgado de lo Social número 3 de Pamplona ha dictado sentencia sobre el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 15 de mayo de 2025, en la que declaró que el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) discriminaba por razón de sexo a los hombres al exigirles otros requisitos para percibir el complemento de su pensión de jubilación distintos que los exigidos a las madres.

En esta sentencia, el magistrado reconoce al progenitor hombre el complemento de su pensión de jubilación desde la fecha del hecho causante al tener en cuenta que, en el supuesto enjuiciado, el importe de su pensión es inferior a la pensión percibida por la madre.

Al respecto, el TJUE declaró que la Directiva 79/7 de igualdad de hombres y mujeres debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional en virtud de la cual, con la finalidad de reducir la brecha de género en las prestaciones de seguridad social debida a la educación de los hijos, se reconoce un complemento de pensión a las mujeres que perciban una pensión contributiva de jubilación y hayan tenido uno o más hijos, mientras que el reconocimiento de este complemento a los hombres que se encuentran en una situación idéntica está sujeto a requisitos adicionales relativos a que sus carreras profesionales se hayan interrumpido o se hayan visto afectadas con ocasión del nacimiento o de la adopción de sus hijos.

En el procedimiento, el INSS alegó que caso de que se reconociese el complemento de la pensión al hombre, dado que legalmente es un complemento único, debería extinguirse el complemento que ya venía percibiendo la progenitora al ser su pensión superior a la que percibe el demandante.

Sobre esta cuestión el TJUE declaró que la Directiva no se opone a que, en el caso de que se haya denegado una solicitud de complemento de pensión presentada por un padre en virtud de una norma nacional declarada constitutiva de discriminación directa por razón de sexo, a los efectos de esta Directiva, y de que, en consecuencia, deba reconocerse al padre ese complemento con arreglo a los requisitos aplicables a las madres, tal reconocimiento conlleve la supresión del complemento de pensión ya reconocido a la madre, considerando que, a tenor de esa norma, dicho complemento solo puede reconocerse al progenitor que perciba la pensión de jubilación de menor cuantía y tal progenitor es el padre.

A la vista de la respuesta de la cuestión prejudicial y teniendo en cuenta la regulación del artículo 60 de la LGSS, la sentencia del juzgado declara que debe partirse de la unicidad del complemento, de manera que la discriminación que apreció el TJUE no debe dar lugar al reconocimiento del complemento a favor de los dos progenitores. Solo uno de ellos puede percibirlo. En concreto, aquel cuya pensión sea inferior.

La interpretación mantenida, considera el juzgado, respeta la doctrina del Tribunal de Justicia al declarar, por una parte, que no es exigencia derivada de la Directiva el reconocimiento del derecho a dos complementos (a favor del hombre preterido y el reconocido por ley a la mujer). Y, por otra parte, al destacar que la consecuencia de la discriminación directa por razón de sexo no es otra que la equiparación de derechos. En el caso de la legislación española implica colocar al pensionista hombre en la misma posición jurídica que la mujer, sin merma alguna de derechos, pero, al mismo tiempo, sin ventajas que no se reconocen a las mujeres pensionistas. Porque de lo que se trata es, sencillamente, de la aplicación al padre de los mismos requisitos aplicables a las madres.

Según estableció el TJUE, el órgano jurisdiccional nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador, y debe aplicar a los miembros del grupo desfavorecido el mismo régimen del que disfruten las personas incluidas en la otra categoría. Eso implica en el presente litigio, cabalmente, aplicar de forma íntegra las reglas que disciplinan el complemento para la reducción de la brecha de las pensiones, incluida su titularidad única, salvando aquellas que coloquen a los pensionistas hombres en situación de desigualdad.

Para la sentencia del Juzgado de lo Social esta forma de reparación frente a la discriminación por razón de sexo resulta plenamente congruente con la finalidad legítima de política social de la norma, siendo el criterio de selección objetivo, proporcionado y no discriminatorio, compensando a aquel que ha sufrido mayores perjuicios por el cuidado de los hijos. Carecería de sentido el reconocimiento automático del complemento a todos los hombres, al margen de la cuantía de sus pensiones, perpetuando, cuando no incrementando, la brecha de género en las pensiones, que el TJUE no niega, aunque censure la defectuosa medida elaborada por el legislador español al resultar discriminatoria.

Para el juez, otra respuesta resulta ilógica porque sería sin duda paradójico que un beneficio nacido para compensar la situación desfavorable sufrida por muchas mujeres acabara siéndole denegado con el argumento de que lo debe percibir el progenitor varón por la discriminación por razón de sexo que resulta de la norma, teniendo en cuenta que no es de titularidad dual, sino que, expresamente, se configura como un único complemento, de imposible reconocimiento a los dos progenitores. En definitiva, concluye el magistrado, a partir de la sentencia del Tribunal de Luxemburgo se debe reconocer el complemento exclusivamente al progenitor cuya pensión inicial, una vez revalorizada, sea de cuantía inferior.

Según expone el juez, con ello, por lo demás, “resulta que la aplicación de la norma actual, purgada, eso sí, de todos los elementos “discriminatorios”, determinará, al fin y a la postre, que la medida pueda contribuir a reducir la brecha de género en las pensiones por cuanto solo se reconocerá el complemento al progenitor cuya pensión sea inferior, lo que estadísticamente supondrá que lo perciban mayoritariamente las mujeres. No deja de ser una medida de acción positiva que, frente a las diferencias colectivas abstractas o generales del sistema, atiende a la brecha real individual que haya podido afectar a las mujeres a lo largo de su carrera profesional (contratos, salarios, parcialidad), con impacto en las inferiores cotizaciones a la seguridad social por razones claramente vinculadas al cuidado de los hijos y, por ende, en el inferior importe de las pensiones de las que sean beneficiarias”.

Sentencia

RECLAMACIÓN DE DIFERENCIAS EN LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR INFRACOTIZACIÓN.

PLAZO MÁXIMO DE RETROACTIVIDAD DE TRES MESES DEL ART. 53.1 LGSS. El TS establece

que es posible retrotraer los efectos económicos al momento de reconocimiento inicial de una prestación, si la revisión se solicita tempestivamente tras conocerse judicialmente la infracotización.



Fecha: 08/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 08/04/2025](#)

HECHOS

- D. Prudencio prestó servicios a jornada completa para las empresas *Creaciones Ennicar Shoes S.L.U.* y *Rajuma Shoes Acabados S.L.U.*, aunque contratado formalmente a tiempo parcial. Estas entidades conformaban un grupo de empresas a efectos laborales. La empresa cotizó indebidamente por una jornada parcial, pese a que el salario correspondiente a su categoría en jornada completa era de 42,63 €/día.
- El 10/02/2017 causó baja por enfermedad profesional, y posteriormente, el 12/03/2018, se le reconoció una Incapacidad Permanente Total (IPT). La base reguladora inicialmente reconocida era muy inferior a la real debido a la infracotización. El 13/03/2019, D. Prudencio solicitó la revisión de las bases de IT e IPT basándose en una sentencia de despido de 28/12/2018 que acreditó la jornada completa.
- La Mutua MAZ denegó la revisión en relación con la IT, y el INSS aceptó revisar la IPT en 2020. El Juzgado de lo Social estimó parcialmente la demanda de D. Prudencio y reconoció 2.084,23 €. La Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana elevó dicha cuantía a 6.968,26 €. Mutua MAZ interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina alegando contradicción con una sentencia anterior del mismo TSJ.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de la Mutua MAZ y confirma la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, **consolidando la doctrina de que, cuando la revisión de la base reguladora de una prestación se fundamenta en un hecho nuevo** (como una sentencia judicial que revela infracotización), **la retroactividad de los efectos económicos se computa desde la fecha inicial de la prestación, no desde tres meses antes de la solicitud.**

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- El TS recuerda que el artículo 53.1 de la LGSS **establece una retroactividad máxima de tres meses para la revisión de prestaciones ya reconocidas. Sin embargo, cuando la revisión se apoya en un hecho sobrevenido** (como la sentencia de 2018 que acreditó jornada completa), **el plazo de tres meses se computa desde ese hecho nuevo.**
- La Sala enfatiza que el trabajador no podía conocer con certeza su derecho hasta que hubo sentencia firme. A partir de ese momento sí podía reclamar, como hizo dentro del plazo.

- Aplica doctrina consolidada del TS (STS 25/05/2010; STS 22/2021; STS 673/2024), que distingue entre la fecha de reconocimiento de la prestación y la de aparición de un hecho nuevo que modifica sus condiciones económicas.

Sentencia

CONVENIOS COLECTIVOS.

RATIFICACIÓN. El TSJ de Madrid confirma la validez del Convenio Colectivo de BOSCH 2023-2028 ante la impugnación de UGT por supuesta insuficiencia de mayoría en el proceso de ratificación

Análisis jurídico de la controversia sobre la ratificación de convenios colectivos y la legitimación representativa



Fecha: 10/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Madrid de 10/04/2025](#)

HECHOS

- La UGT-FICA interpuso demanda de impugnación del Convenio Colectivo 2023-2028 suscrito por Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U., alegando que el mismo **no contaba con una ratificación válida por parte del conjunto de la plantilla.**
- La Comisión Negociadora se constituyó el 25 de abril de 2023, con composición paritaria: 13 representantes designados por la empresa y otros 13 propuestos por los trabajadores, de los cuales **8 pertenecían a CCOO y 5 a UGT.**
- El 2 de junio de 2023 se alcanzó un **Principio de Acuerdo**, firmado exclusivamente por los delegados de CCOO. Dicho acuerdo fue sometido a **referéndum entre los trabajadores**, arrojando el siguiente escrutinio:
 - Censo total: 894
 - Participación: 809 votos emitidos (90,49%)
 - Votos afirmativos: 403 (49,81% sobre válidos)
 - Votos negativos: 398
 - Votos en blanco: 5
 - Votos nulos: 3
- UGT argumentó que el resultado **no cumplía con el requisito de mayoría absoluta exigible** conforme al **artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores**, cuestionando además la corrección del proceso de escrutinio y la transparencia del procedimiento ratificatorio.

FALLO DEL TRIBUNAL

- La Sala de lo Social del **Tribunal Superior de Justicia de Madrid** desestima el recurso de suplicación formulado por UGT-FICA y **ratifica la sentencia de instancia del Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid, que declaró ajustado a derecho el proceso de negociación y validación del Convenio Colectivo impugnado.**

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

1. Sobre la suficiencia de la mayoría:

El Tribunal considera que el acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora fue conforme con los términos establecidos por sus propios integrantes, **previando la ratificación mediante mayoría**

simple de los votos válidamente emitidos. No se estipuló, ni normativa ni convencionalmente, la necesidad de mayoría absoluta.

2. **Inaplicabilidad del artículo 80 ET:**

Se invoca la jurisprudencia del **Tribunal Supremo (STS de 30/10/2007, rec. 3179/2005)** para afirmar que el precepto en cuestión no resulta de aplicación en procesos de validación de acuerdos colectivos negociados por órganos legitimados, **dado que dicho artículo únicamente se refiere a votaciones asamblearias con efectos vinculantes en materias expresamente reguladas.**

3. **Inoperancia del reglamento interno del comité de empresa:**

El Tribunal rechaza la eficacia jurídica del reglamento interno de 2016 invocado por UGT, por haber sido aprobado por un comité de empresa cuyas elecciones resultaron anuladas judicialmente. Asimismo, se recuerda la doctrina jurisprudencial que niega valor normativo a este tipo de reglamentos internos.

4. **Irrelevancia de los actos propios alegados:**

La eventual remisión de comunicaciones electrónicas por parte de UGT informando del resultado del referéndum no constituye, a juicio del Tribunal, una manifestación inequívoca de consentimiento ni puede calificarse jurídicamente como acto propio con eficacia impeditiva del ejercicio de la acción impugnatoria.

Sentencia

MSCT

CAMBIO DE JORNADA. El Tribunal Supremo invalida la alteración unilateral del régimen de jornada sin seguir el procedimiento del artículo 41 del ET, consolidando doctrina sobre la modificación sustancial de condiciones laborales

No se puede establecer, sin seguir el procedimiento del artículo 41 del ET, un cambio de jornada laboral de lunes a domingo, aunque esté estipulada por contrato, si en la práctica se viene desempeñando la actividad de lunes a viernes



Fecha: 04/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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

HECHOS:

- La **Confederación General del Trabajo (CGT)** promovió demanda de conflicto colectivo frente a la entidad empleadora **Konecta Servicios de BPO, S.L.**, con la participación procesal de los sindicatos Comisiones Obreras, UGT, CSI-CSIF y el Comité de Empresa.
- El objeto de la litis fue la decisión empresarial de alterar el régimen de jornada de **42 trabajadores** del centro de Valladolid, adscritos a la campaña “Desbordamiento Servicio Superlínea Banco Santander”, quienes, pese a contar contractualmente con disponibilidad para trabajar **de lunes a domingo**, venían desarrollando su prestación **de lunes a viernes** de forma continuada desde **2017**.
- La empresa notificó en abril de 2022 un cambio en el régimen de jornada, que pasaría a comprender **sábados y domingos**, justificando la alteración por requerimientos del cliente (Banco Santander). Los órganos jurisdiccionales de instancia y suplicación (Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid y TSJ de Castilla y León, respectivamente) desestimaron la pretensión de CGT, al entender que no existía modificación sustancial ni condición más beneficiosa consolidada.
- La CGT interpuso recurso de **casación unificadora**, aportando como sentencia referencial la STS 116/2023, de 8 de febrero, alegando infracción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El **Alto Tribunal estima** el recurso de casación unificadora y:

- Declara nula** la decisión empresarial de modificar unilateralmente el régimen de jornada sin la observancia del procedimiento del **art. 41 ET**.
- Ordena la **reposición de los trabajadores** al horario precedente, esto es, jornada de lunes a viernes.
- Exime de costas** a las partes procesales.

La Sala **fija doctrina** conforme al criterio expuesto en la STS 116/2023, **confirmando que tal modificación constituye una alteración sustancial de condiciones de trabajo, requiriéndose el procedimiento formal del artículo 41 ET.**

Fundamentación jurídica del fallo

- **Contradicción doctrinal:**

Se verifica identidad sustancial entre la sentencia impugnada y la referencial. En ambos casos, los contratos contemplaban una jornada de lunes a domingo, pero se consolidó en la práctica una prestación exclusiva de lunes a viernes, posteriormente alterada de forma unilateral para incluir fines de semana.

- **Naturaleza sustancial del cambio:**

La modificación en la distribución temporal del trabajo comporta una **alteración esencial** del régimen de jornada, constituyendo una **modificación sustancial** conforme a lo preceptuado en el artículo 41.1 ET (letras a y b).

- **Vulneración procedimental:**

La decisión de la empresa fue adoptada **sin tramitar el procedimiento legalmente exigido**, omitiendo el preceptivo proceso de negociación. Aunque existiera fundamento económico o productivo derivado de exigencias del cliente, ello debió canalizarse conforme a las garantías del art. 41 ET.

Sentencia

INSULTOS RACISTAS A UN COMPAÑERO

DESPIDO DISCIPLINARIO. El TSJ del País Vasco consolida la licitud del despido disciplinario como respuesta a manifestaciones de carácter racista en el entorno laboral

Una decisión judicial que reafirma los límites de la libertad de expresión en el marco del respeto laboral y la no discriminación



Fecha: 08/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de País Vasco de 08/04/2025](#)

HECHOS:

- La Sra. Blanca, trabajadora con una relación laboral iniciada en junio de 2018 con la mercantil DEPORTES Y ESPECTÁCULOS S.A., prestaba servicios en el Hotel Lasala Plaza de San Sebastián en la categoría profesional de camarera. En el desarrollo de sus funciones, el 28 de diciembre de 2023, **y como consecuencia de una discrepancia operativa con su compañero de trabajo, el Sr. Adolfo** (de origen senegalés), **profirió de forma audible el epíteto racista “Puto negro”**, el cual fue presenciado por otra trabajadora y debidamente comunicado conforme al cauce jerárquico interno.
- Dicho comportamiento fue enmarcado por la dirección empresarial dentro de una reiteración de conflictos interpersonales y actitudes inadecuadas en el seno del equipo de trabajo, y calificado como infracción laboral de carácter muy grave.
- En consecuencia, la empresa procedió a extinguir la relación laboral por vía disciplinaria, con efectos de 18 de enero de 2024. La trabajadora impugnó la decisión extintiva, aduciendo su nulidad por vulneración de derechos fundamentales o, alternativamente, su improcedencia. El Juzgado de lo Social n.º 3 de Donostia/San Sebastián desestimó la demanda, resolución contra la cual se interpuso recurso de suplicación.

El TSJ:

- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco desestima el recurso de suplicación, confirmando la resolución de instancia en todos sus extremos, y declarando la procedencia del despido. No se fija doctrina jurisprudencial al tratarse de un recurso ordinario, sin perjuicio de la apertura a un eventual recurso de casación para unificación de doctrina.

Argumentos:

- El Tribunal establece que la prueba practicada, consistente en **declaraciones testificales** coincidentes y corroboradas, acredita de forma concluyente la proferencia de un insulto de naturaleza racista por parte de la trabajadora.

- La petición de modificación de los hechos probados es rechazada al considerar la Sala que la valoración probatoria de la instancia es conforme a las exigencias de racionalidad y motivación suficientes.
- **Se considera proporcionado el despido en atención a la gravedad objetiva de la conducta y su manifiesta incompatibilidad** con los valores de respeto y no discriminación que han de presidir las relaciones laborales.
- El ejercicio por parte de la trabajadora del derecho a la adaptación de jornada por cuidado de menor (art. 34.8 ET) no se conecta causalmente con la decisión disciplinaria, descartándose toda presunción de discriminación indirecta.
- Se desestima también la invocación de indefensión material, al haberse respetado el principio de contradicción y los requisitos formales exigibles en los procedimientos disciplinarios.
- Se reitera la potestad disciplinaria del empleador para elegir, entre las previstas en el ordenamiento convencional, la sanción que estime pertinente, siempre que guarde proporcionalidad con la infracción imputada.

Voto particular: El magistrado D. Pablo Sesma de Luis formula voto discrepante, considerando que el **despido fue desproporcionado**. Justifica su posición en la ausencia de antecedentes sancionadores formales y en el hecho de que la expresión fue pronunciada sin publicidad, estimando que una suspensión de empleo o traslado habría constituido una reacción más adecuada al principio de proporcionalidad sancionadora.

Sentencia

DELIMITACIÓN DEL ALCANCE

ACCIDENTE DE TRABAJO IN

ITINERE: momento en el que comienza el trayecto. El TS considera que la caída que se produce en el porche de la vivienda unifamiliar en la que habita no se considera accidente in itinere

El Tribunal Supremo delimita el alcance del accidente "in itinere" excluyendo las caídas en espacios privativos del domicilio cuando el trabajador aún no ha accedido a la vía pública

EL TRIBUNAL SUPREMO EXCLUYE COMO ACCIDENTE IN ITINERE UNA CAÍDA EN EL PORCHE DE UNA VIVIENDA UNIFAMILIAR CUANDO EL TRABAJADOR AÚN NO HA SALIDO A LA VÍA PÚBLICA



Fecha: 02/06/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 02/06/2025](#)

HECHOS

- El trabajador afectado, con categoría profesional de Encargado de obra al servicio de la mercantil *Unión de Desarrollos y Proyectos Grupo Empresarial, S.L.*, **sufrió un accidente** el 8 de marzo de 2018 a las 7:30 h, **al resbalar en las escaleras de acceso a su vivienda unifamiliar mientras se dirigía a su puesto de trabajo**. Como consecuencia, inició un proceso de Incapacidad Temporal (IT), clasificado por el INSS como contingencia común en base a informe del Equipo de Valoración de Incapacidades.
- El Juzgado de lo Social n.º 1 de Murcia **desestimó la pretensión del trabajador de que se calificara el siniestro como accidente de trabajo in itinere**. No obstante, el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en sentencia de 5 de julio de 2022, **revocó el fallo de instancia y reconoció el carácter profesional de la contingencia**.
- Frente a dicha resolución, la Mutua Ibermutuamur interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando sentencias contradictorias dictadas por el TSJ de Galicia, sosteniendo que el siniestro ocurrió en zona de dominio exclusivo del trabajador, sin que se hubiera producido la efectiva incorporación al tránsito público.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPREMO

- En sentencia n.º 522/2025, el Tribunal Supremo resuelve estimar el recurso de casación interpuesto por la mutua recurrente, **casa y anula** la sentencia dictada por el TSJ de Murcia, y confirma el pronunciamiento de instancia que había desestimado la demanda del trabajador. **Se concluye que el accidente no puede recibir calificación de accidente de trabajo, sino que debe reputarse como contingencia común**.
- No se hace especial pronunciamiento en costas y se acuerda la devolución del depósito constituido, en aplicación de los artículos 235 y 216.3 de la LRJS.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

1. Objeto del litigio:

Se dirime si el accidente sufrido en el umbral del domicilio unifamiliar del trabajador, mientras este se disponía a dirigirse a su centro de trabajo, puede ser subsumido en el concepto de accidente de trabajo in itinere, a tenor del art. 156.2.a) de la LGSS.

2. Configuración doctrinal del accidente "in itinere":

La jurisprudencia consolidada exige la concurrencia cumulativa de los siguientes elementos:

- **Elemento cronológico:** correspondencia temporal entre el accidente y el horario de entrada o salida del trabajo.
- **Elemento topográfico:** que el siniestro se produzca en el trayecto habitual entre domicilio y centro de trabajo.
- **Elemento teleológico:** que el desplazamiento tenga como única finalidad la actividad laboral.

En el caso analizado, el Alto Tribunal **concede primacía al criterio geográfico**, al considerar que el trabajador **no había abandonado el ámbito de su morada**, espacio cuya titularidad y control son exclusivos y que, por tanto, no constituye vía de tránsito generalizado ni espacio intermedio que marque el inicio del trayecto protegido.

3. Criterio jurisprudencial aplicado:

El Tribunal reitera la línea hermenéutica de resoluciones anteriores en las que se estableció que el accidente debe acaecer una vez abandonado el entorno domiciliario estricto. Resultan particularmente relevantes:

- STS 26/02/2008 (rcud. 1328/2007): delimita el inicio del trayecto protegido a partir de la salida de zonas privativas.
- STS 14/02/2011 (rcud. 1420/2010): el porche o jardín de vivienda unifamiliar no integra el espacio público.
- STS 22/02/2018 (rcud. 1647/2016): exclusión del accidente ocurrido en el porche residencial como "in itinere".

Criterio INSS

EJECUCIÓN DE RECURSO DE AMPARO, FAMILIAS MONOPARENTALES

CRITERIO DE GESTIÓN 11/2025. El INSS publica el criterio 11/2025 sobre la ejecución de recursos de amparo para garantizar el permiso de nacimiento de las familias monoparentales.

Forma de ejecutar las sentencias que, resolviendo recursos de amparo, obligan a esta entidad gestora a retrotraer las actuaciones al dictado de la resolución inicial, a fin de que se dicte otra resolución respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido declarada.



Fecha: 02/06/2025

Fuente: web del INSS

Enlace: [Criterio INSS 11/2025](#)

El INSS ha hecho público un nuevo criterio de gestión sobre la ejecución de recursos de amparo sobre los permisos por nacimiento en familias monoparentales. La entidad gestora dictará una nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido declarada.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

MADRID. TRANSITARIOS. Resolución de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del año 2024 del convenio colectivo de la empresa Transitarios de Madrid, suscrito por la comisión negociadora (código número 28010785011999). ([BOCM 21/06/2025](#))

ALMERÍA. INDUSTRIA METALÚRGICA. Acuerdo parcial del sector de la industria siderometalúrgica para el año 2025. ([BOPA 23/06/2025](#))

CÁDIZ. BUQUES. Tablas salariales del convenio de Agencias Marítimas Consignatarias de Buques. ([BOC 26/06/2025](#))