

Boletines Oficiales

Catalunya

SUBVENCIONS

[Resolució EMT/3278/2025](#), de 29 d'agost, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2025 del programa de subvencions per a la contractació laboral de persones en situació de major vulnerabilitat (SOC-CONTRACTACIÓ) (ref. BDNS 854452) [\[pág. 3\]](#)



Congreso de los Diputados

PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO. El Congreso de los Diputados convalida el Real Decreto-ley 9/2025 por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado. [\[pág. 4\]](#)

PERSONAS CON DISCAPACIDAD. El Congreso toma en consideración la proposición de ley para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de la cuota de reserva de empleo en las empresas. [\[pág. 8\]](#)

REDUCCIÓN DE LA JORNADA. El Congreso de los Diputados no aprueba el Proyecto de Ley para la reducción de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión. [\[pág. 9\]](#)



Normas en tramitación

TRÁMITE

REGISTRO DE JORNADA. Se somete a consulta pública previa el proyecto de real Decreto por el que se desarrolla el TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de la jornada de trabajo. [\[pág. 10\]](#)



Actualidad Poder Judicial

VESTUARIO

COMPENSACIÓN ECONÓMICA. El TSJ de Murcia reconoce la compensación por vestuario a un policía de paisano [\[pág. 11\]](#)

DENEGACIÓN

INCAPACIDAD PERMANENTE. Rechazan el traslado de aeropuerto a un trabajador de Aena para cuidar a sus progenitores por no acreditar que el cambio contribuiría a mejorar la enfermedad de su padre [\[pág. 13\]](#)

IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO

RELACIÓN SENTIMENTAL. Confirman la improcedencia del despido de una comercial por ocultar que mantenía una relación sentimental con su jefe [\[pág. 15\]](#)

GARANTÍA DE INDEMNIDAD

LESIÓN. El Tribunal Constitucional establece que el despido motivado por una reclamación ante la representación de los trabajadores es susceptible de lesionar la garantía de indemnidad de los trabajadores

[\[pág. 17\]](#)



Sentencias

INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN

PRESCRIPCIÓN. La papeleta de conciliación que va seguida de demanda interrumpe la prescripción **hasta el desistimiento**, incluso si el proceso termina por incomparecencia

[\[pág. 18\]](#)

PERCEPCIÓN DE PLUSES

JORNADA REDUCIDA POR GUARDA LEGAL. El TS consolida que los pluses de turnos, festivos, relevo y ADP se abonan íntegros en jornada reducida por guarda legal.

[\[pág. 20\]](#)

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO: la protección de los derechos de las personas con discapacidad contra la discriminación indirecta se hace extensiva a los padres de niños con discapacidad

[\[pág. 22\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 24\]](#)

Boletines Oficiales

Catalunya

Núm. 9495 - 8.9.2025



[Resolució EMT/3278/2025](#), de 29 d'agost, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2025 del programa de subvencions per a la contractació laboral de persones en situació de major vulnerabilitat (SOC-CONTRACTACIÓ) (ref. BDNS 854452)

Objecte

Aquesta Resolució té per objecte obrir la convocatòria per a l'any 2025, per a la concessió de les subvencions per a la contractació laboral de persones en situació de major vulnerabilitat, d'acord amb l'Ordre EMT/214/2021, de 17 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions de foment de l'ocupació i de la contractació de persones en situació d'atur (SOC-CONTRACTACIÓ), publicada al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* el 22 de novembre de 2021, DOGC núm. 8548, modificada per l'Ordre EMT/213/2023, d'1 de setembre.

Congreso de los Diputados

PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO. El Congreso de los Diputados convalida el Real Decreto-ley 9/2025 por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.

Fecha: 09/09/2025

Fuente: web del Congreso

 Enlace: [Real Decreto-ley 9/2025](#)

El Pleno ha convalidado este martes [el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la 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 Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.](#)

La iniciativa ha salido adelante con 313 votos a favor, ninguno en contra y 33 abstenciones. Además, se ha aprobado su tramitación como proyecto de ley por 347 votos a favor.

En su exposición de motivos, la iniciativa sostiene la importancia de incluir en el ordenamiento laboral las necesidades de conciliación de las personas que quieren formar una familia, ya que “el trabajo retribuido no puede ni debe impedir que las mujeres y los hombres ejerzan su derecho a los cuidados”.

Incrementa la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento

La norma, en su artículo primero —relativo al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores— modifica los apartados 4 y 5 del artículo 48, “ampliando la duración de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción (...), y estableciendo una duración superior para las familias monoparentales”. De esta manera, se “suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas”. Cabe destacar que en la norma, “el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes”. En caso de monoparentalidad, “el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas”.

La distribución de semanas relativa a la suspensión del contrato de trabajo contempla “seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto”, que además “serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa”. También podrán beneficiarse de “once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad”; y de “dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad” hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Asimismo, cuando se trate de una adopción y de acogimiento, “de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor”.

En su artículo segundo, el texto modifica, por un lado, el párrafo segundo del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; y por otro, las letras a), b), c) y g) del artículo 49. De nuevo, la norma incide en la incrementación de “la duración del permiso retribuido por nacimiento para la madre biológica, por adopción, acogimiento o guarda a diecinueve semanas”.

Modificación de la Ley General de Seguridad Social

La iniciativa, en su artículo 3, modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015. De esta manera, se añade un nuevo apartado 4 al artículo 178 por el que se establecen los requisitos que tienen que reunir los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor. “Al inicio de cada uno de los periodos de descanso la persona trabajadora deberá encontrarse en situación de alta o asimilada a la de alta”.

Asimismo, se modifica el artículo 181 y 182 que regulan el régimen jurídico de las personas beneficiarias del subsidio por nacimiento. El objetivo es “adaptar la terminología, así como ampliar la misma en supuestos de monoparentalidad en consonancia con la reforma llevada a cabo en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

De esta manera, se fija que la prestación económica por nacimiento y cuidado del menor será “igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta”.

Por otra parte, la duración de esta prestación será “la que se corresponda con el periodo de descanso obligatorio, que deberá disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180”.

Además, se añade que dicha duración podrá incrementarse en catorce días naturales según los cuatro supuestos que se detallan en el apartado 3 del artículo 182.

La disposición transitoria única indica la entrada en vigor. En lo relativo a la suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, se pueden disfrutar “hasta que el menor cumpla los ocho años de edad” y se aplicará “a partir del 2 de agosto de 2024”. Por su parte, la prestación económica correspondiente “podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026”.

Por último, la disposición final segunda de este real decreto-ley completa la trasposición de la Directiva europea. “Dicha Directiva contenía en su artículo 4 la obligación de los Estados miembros de establecer un permiso de paternidad de al menos diez días laborables y, en su artículo 5, un permiso parental de al menos cuatro meses, de los cuales la mitad debían ser retribuidos”.

Tramitación parlamentaria

La Constitución, en su [artículo 86](#), establece que el Gobierno podrá dictar reales decretos leyes en casos de extraordinaria y urgente necesidad. Dichas disposiciones del Gobierno serán sometidas a convalidación o derogación del Congreso en el plazo máximo de treinta días desde su promulgación. Además, una vez convalidado, por mayoría simple, el Pleno podrá decidir, a petición de un grupo parlamentario, si, además, se tramita como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia.

Recuerda el Boletín de la semana del 28 de julio de 2025:

Primer@Lectura

Boletín LABORAL semanal

Semana del 28 de julio de 2025

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 30 de julio de 2025



Núm. 182

AMPLIACIÓN

PERMISO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN.

[Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio](#), por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la 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 Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del



Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

COMPARATIVO

RESUMEN:

1. Novedades principales

Fundamento jurídico y contexto

- Este Real Decreto-ley completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de vida laboral y familiar.
- Atiende a pronunciamientos del TJUE y del Tribunal Constitucional. *(STC 140/2024)*
- Responde al procedimiento de infracción iniciado por la Comisión Europea contra España por la falta de transposición del permiso parental retribuido.

Duración del permiso:

- Se amplía **de 16 a 19 semanas**.
(Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a) del EBEP)
- Las dos últimas semanas **son flexibles hasta que el menor cumpla 8 años**.
(Art. 48.4.c del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a).3.º del EBEP)

Familias monoparentales:

- Tienen derecho a **32 semanas (antes 16)**, en igualdad con familias biparentales.
(Art. 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a) y b) del EBEP)

Distribución del permiso:

- 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto o resolución de adopción/guarda/acogimiento.
(Art. 48.4.a y 48.5.a del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a).1.º y b).1.º del EBEP)
- 11 semanas voluntarias, hasta los 12 meses del menor.
(Art. 48.4.b y 48.5.b del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a).2.º y b).2.º del EBEP)
- 2 semanas (4 si es monoparental) de cuidado parental hasta que el menor cumpla 8 años.
(Art. 48.4.c y 48.5.c del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a).3.º y b).3.º del EBEP)
- Pueden disfrutarse de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o parcial, con preaviso de 15 días.
(Art. 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49 del EBEP)

Ampliaciones adicionales:

- +2 semanas en caso de discapacidad del hijo/a (1 por progenitor).
(Art. 48.6 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a) y b) del EBEP)
- +1 semana por hijo adicional en nacimientos/adopciones múltiples.
(Art. 48.6 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a) y b) del EBEP)
- Hasta 13 semanas adicionales si el neonato necesita hospitalización prolongada.
(Art. 48.4 y Art. 49.a) del EBEP)

Sector público:

- Se adapta el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
(Art. 7 y 49 del EBEP)

- El personal laboral del sector público se rige por el EBEP en esta materia.
(Art. 7 del EBEP)

2. Régimen transitorio

Disposición transitoria única:

- Las 2 semanas adicionales por cuidado parental pueden aplicarse con efecto retroactivo **desde el 2 de agosto de 2024**, si el menor aún no ha cumplido 8 años.
- El disfrute de dichas semanas de suspensión de contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la prestación económica correspondiente, **podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026** y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor

3. Entrada en vigor

- El Real Decreto-ley entra en vigor el **31 de julio de 2025**, al día siguiente de su publicación en el BOE. (Disposición final tercera)

Congreso de los Diputados

PERSONAS CON DISCAPACIDAD. El Congreso toma en consideración la proposición de ley para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de la cuota de reserva de empleo en las empresas.

Fecha: 09/09/2025

Fuente: web del Congreso

Enlace: [Proposición](#)

El [Pleno](#) ha tomado en consideración hoy martes la proposición de ley del Grupo Socialista relativa al [impulso de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de la cuota de reserva de empleo en las empresas](#). La iniciativa comienza ahora su tramitación parlamentaria.

El texto señala en su exposición de motivos que su objetivo es *“avanzar hacia el pleno cumplimiento de la reserva de empleo para las personas con discapacidad” endureciendo “la calificación de la infracción por incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, para que pase de grave a muy grave, con todas las consecuencias derivadas de ello”.*

Además, añade que se pretende *“introducir entre los supuestos excluidos del acceso a subvenciones a las empresas que hayan sido sancionadas en sede administrativa por infracción consistente en el incumplimiento de la cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad”.*

Para ello, la proposición de ley plantea suprimir el apartado 3 del artículo 15 y modificar el artículo 16 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Ese punto 16 añadiría una nueva letra al apartado 1, que catalogaría como infracciones muy graves *“el incumplimiento en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional”.*

El texto también modifica el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, para añadir la letra k) al apartado 2, que queda redactado como: *“haber sido sancionados en sede administrativa mediante resolución administrativa firme por infracción laboral muy grave, tipificada en la letra”*

Además, se introducen dos nuevas disposiciones adicionales que regulan las campañas de difusión y toma de conciencia sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad y las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Tramitación parlamentaria

Al haber superado el debate de toma en consideración, la proposición de ley se remitirá a la comisión competente y se abrirá el correspondiente plazo de presentación de enmiendas a la totalidad y al articulado, como fija el [artículo 126.5 del Reglamento del Congreso](#).

En el caso de que se presentaran enmiendas a la totalidad, que solo pueden ser de texto alternativo, se celebrará el debate de totalidad. Una vez celebrado el debate, y si dichas enmiendas son rechazadas, la iniciativa continuará su tramitación en el Congreso. Si la iniciativa resulta aprobada por la Cámara Baja, se remitirá al Senado para continuar su tramitación parlamentaria.

Congreso de los Diputados

REDUCCIÓN DE LA JORNADA. El Congreso de los Diputados no aprueba el Proyecto de Ley para la reducción de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión.

PP, Vox y Junts tumbaron la propuesta, dejando sin efecto medidas recogidas en el proyecto que afectarían a más de 12 millones de trabajadores

Fecha: 10/09/2025

Fuente: medios de comunicación

 Enlace: [Proyecto de Ley](#)

El 10 de septiembre el Congreso de los Diputados rechazó en votación el **Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión**, impulsado por el Ministerio de Trabajo. El rechazo vino de la mano de los votos en contra de los grupos parlamentarios de PP, Vox y Junts.

El proyecto había sido aprobado previamente en Consejo de Ministros (6 de mayo de 2025) y proponía:

- Reducir la jornada laboral ordinaria de 40 a **37,5 horas semanales**, sin merma salarial.
- Fortalecer el **registro de jornada**, con obligación de medios digitales, registro diario de entrada y salida, trazabilidad, accesibilidad, etc.
- Garantizar el **derecho a la desconexión digital**, para que la comunicación o exigencia de prestación laboral fuera del horario no conlleve represalias ni trato desfavorable.

Al hundirse el proyecto, las medidas mencionadas —reducción de la jornada laboral, refuerzo del registro horario y derecho a la desconexión— **quedan descartadas en esta legislatura salvo que se vuelvan a impulsar por otra vía.**

Normas en tramitación

TRÁMITE

REGISTRO DE JORNADA. Se somete a consulta pública previa el proyecto de real Decreto por el que se desarrolla el TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de la jornada de trabajo.

Permitirá el control eficaz del tiempo de trabajo, garantizando los tiempos máximos, los descansos mínimos y evitando las horas extraordinarias ilegales.

Fecha: 11/09/2025

 Fuente: web de transparencia
[pública](#)

 Enlace: [Proyecto sometido a participación](#)

1. Desarrollo reglamentario del registro de jornada

- Se busca **completar y concretar** la regulación introducida por el RDL 8/2019, que obligó a las empresas a registrar la jornada.
- El objetivo es que el sistema de registro sea **objetivo, fiable, trazable y accesible**.
- Incluye el desarrollo conjunto de los arts. 12.4.c), 34.9 y 35.5 ET y del derecho a la desconexión (art. 88 LOPDGDD).

2. Reforzamiento de garantías para trabajadores y control público

- El registro debe permitir controlar las horas extraordinarias ilegales y garantizar los tiempos máximos de trabajo y descansos.
- Se busca que la Inspección de Trabajo y la RLT tengan **acceso real y periódico** a los registros, incluso de forma telemática.

3. Principales novedades que se prevén en el futuro Real Decreto

- Registro personal y directo** por el trabajador, con identificación de interrupciones.
- Posible obligación de registro electrónico**, con verificación de identidad y sellos de tiempo.
- Diferenciación de tipos de tiempo**: ordinario, extraordinario, de disponibilidad, etc.
- Control de modificaciones** de los registros (con presencia o conocimiento de la RLT).
- Acceso inmediato y remoto** a los registros electrónicos, tanto para el trabajador como para la RLT e Inspección de Trabajo.
- Conservación y disponibilidad** de los registros de forma ordenada y segura.

4. Desarrollo del derecho a la desconexión digital

- Regulación más clara de los protocolos empresariales que lo garantizan.
- Enfatiza la protección de la salud y la conciliación de la vida personal y familiar.

5. Justificación y oportunidad de la norma

- Responde a la jurisprudencia nacional y europea (TJUE C-55/2018, TS 1161/2024 y 1191/2024).
- Busca evitar prolongaciones no pagadas de jornada y mejorar la competencia leal entre empresas.

La consulta pública previa estará abierta **hasta el 26 de este mes**. Con esta información el Ministerio elaborará un **borrador inicial**. Este borrador se **someterá a audiencia e información pública** donde sindicatos, patronales y ciudadanos podrán formular alegaciones formales. Después tendrá que pasar por **Consejo de Ministros** como real decreto y finalmente se publicará en el **BOE**.

Actualidad del Poder Judicial

VESTUARIO

COMPENSACIÓN ECONÓMICA. El TSJ de Murcia reconoce la compensación por vestuario a un policía de paisano

La Sala de lo Contencioso Administrativo declara el derecho al cobro de las cantidades devengadas desde 2018 hasta la actualidad. La Administración se allanó a la pretensión del demandante, en línea con la jurisprudencia fijada por el Tribunal Supremo para agentes eximidos uniforme por exigencias reglamentarias

Fecha: 09/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Murcia de 15/07/2025](#)



Sentencia del TSJ de Murcia de 15/07/2025

COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR VESTUARIO

El TSJ reconoce la compensación económica por vestuario a un policía de paisano devengadas desde el 2018 hasta la actualidad

El demandante había reclamado este complemento económico **al haber prestado servicios en destino obligatorio sin uniforme por razones de conveniencia o necesidad del servicio**, lo que le obligaba a utilizar vestimenta de paisano



La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en su Sección Segunda, ha estimado el recurso interpuesto por un funcionario del Cuerpo Nacional de Policía (CNP) contra la

desestimación presunta de su solicitud de percibir la indemnización por vestuario. **El demandante había reclamado este complemento económico al haber prestado servicios en destino obligatorio sin uniforme por razones de conveniencia o necesidad del servicio, lo que le obligaba a utilizar vestimenta de paisano.**

Durante la tramitación del procedimiento, la Abogacía del Estado presentó escrito manifestando su allanamiento a las pretensiones del actor, en línea con la doctrina fijada por el Tribunal Supremo en su sentencia 1166/2021, de 24 de septiembre, que estableció que los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía eximidos del uso de uniforme por exigencias reglamentarias tienen derecho a la compensación económica por razón de vestuario en igualdad de condiciones que los agentes destinados en servicios de protección dinámica de personalidades.

La sentencia anula la desestimación presunta de la Dirección General de la Policía y reconoce expresamente el derecho del funcionario a percibir la indemnización por vestuario desde el inicio del desempeño de su destino sin uniforme hasta la finalización de este. Asimismo, fija el derecho al abono de 498 euros anuales por las cantidades ya devengadas y no prescritas desde 2018, con los intereses legales que correspondan. **La Sala, no obstante, matiza que la condena se limita a los importes comprendidos en los cuatro años anteriores a la reclamación administrativa, de acuerdo con las reglas de prescripción, y excluye los que pudieran generarse con posterioridad a la reclamación.**

La resolución subraya que la declaración del derecho se prolonga en el tiempo mientras no concurran causas legales que lo extingan, como la pérdida de la condición de funcionario, de manera que no será necesario que el afectado reclame de nuevo cada año.

La sentencia es susceptible de recurso de casación ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, siempre que se aprecie interés casacional.

Actualidad del Poder Judicial

DENEGACIÓN

INCAPACIDAD PERMANENTE. Rechazan el traslado de aeropuerto a un trabajador de Aena para cuidar a sus progenitores por no acreditar que el cambio contribuiría a mejorar la enfermedad de su padre

El recurrente se quejó de que no se contemplaran las dolencias de su madre en el procedimiento. Los magistrados fundamentan su decisión en una “falta de constatación de los requisitos en función de los hechos probados”

Fecha: 10/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de les Illes Balears de 08/07/2025](#)



Sentencia del TSJ de les illes Balears de
08/07/2025

DENEGACIÓN DE TRASLADO DE UN TRABAJADOR DE AENA A OTRO AEROPUERTO

El TSJ rechaza conceder el traslado a un trabajador para atender a su padre enfermo por no acreditar que el cambio de residencia contribuiría a la mejoría de la enfermedad del padre



El Tribunal Superior de Justicia de Baleares ha ratificado la decisión de un juzgado Social de Palma que rechazó conceder el traslado a un trabajador de AENA al aeropuerto de Alicante, provincia donde residen sus padres, **para atender a su padre enfermo.**

El demandante presta servicios en el aeropuerto de Son Bonet desde 2016 en la categoría profesional de bombero (IC10- Técnico Equipamiento y Salvamento Nivel D), solicitó trabajar en el aeropuerto de Alicante-Elche argumentando este derecho en un artículo del convenio colectivo que contempla el traslado por enfermedad grave o crónica del trabajador o familiares a su cargo, **siempre que el cambio de residencia ayude a la mejoría de la enfermedad y esté acreditado por certificado médico oficial.**

Los progenitores del demandante, nacidos en 1950 y 1960, residen en una vivienda aislada en una zona rural de la provincia alicantina. El padre está diagnosticado de cardiopatía, fibrilación auricular en tratamiento con anticoagulante para la prevención de ictus y embolia sistémica; la madre sufre asma bronquial en tratamiento a hipotiroidismo. **El traslado fue rechazado por no acreditar que el cambio de residencia contribuiría a la mejoría de la enfermedad del padre.**

En su recurso, el trabajador alegó una **"incongruencia omisiva"** de la sentencia de instancia al no valorar de forma manifiesta la documentación médica aportada respecto a su madre, pues solicitaba que el procedimiento contemplara a ambos progenitores.

Por su parte, los magistrados fundamentan su decisión en que no se cumplen los requisitos propios de la modificación de los hechos probados, por lo que el recurso adolece de una **"correcta formulación fáctica"**. Además, **recuerdan que la resolución no concluye explícitamente que los progenitores estén "a su cargo", pues las declaraciones de IRPF de los padres reflejan ingresos procedentes de pensiones y atribuciones de rentas.**

En cuanto a la jornada laboral del recurrente, ha quedado expuesto que **"disfruta de un turno de trabajo que le permite un día de descanso y realizar un único turno de 24 horas a la semana, lo cual le permite residir en Alicante de forma continuada para llevar a cabo el cuidado de sus familiares en caso de que el mismo sea realmente necesario"**.

"La falta de constatación de los requisitos en función de los hechos probados impide que prospere el recurso presentado y a su vez la demanda. Procede la confirmación de la sentencia en la medida que la resolución judicial examinada no comete las infracciones normativas ni de jurisprudencia alegadas en el recurso", concluye la Sala.

La sentencia no es firme y puede ser recurrida ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO

RELACIÓN SENTIMENTAL. Confirman la improcedencia del despido de una comercial por ocultar que mantenía una relación sentimental con su jefe

La empresa alegó que existía un conflicto de intereses

Fecha: 11/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de les Illes Balears de 07/07/2025](#)



Sentencia TSJ de les Illes Balears 07/07/2025

DESPIDO IMPROCEDENTE POR MANTENER UNA RELACIÓN SENTIMENTAL CON SU JEFE

El TSJ considera improcedente el despido por mantener una relación sentimental con su jefe **porque no ha quedado probado que la relación haya interferido en el desempeño profesional** ni ha afectado a la realización de sus funciones



El Tribunal Superior de Justicia de Balears ha confirmado la improcedencia del despido de la comercial de una empresa de gestión de residuos industriales y médicos por **“conflicto de intereses”** y una **“conducta abusiva y fraudulenta”**.

Los hechos relatados referían que la trabajadora había ocultado tener una relación sentimental con su jefe-que existía antes de la contratación-, haber remitido el currículum de su hija para optar a un puesto de trabajo en la empresa y haber utilizado los medios informáticos de la corporación para fines particulares sin autorización. El juzgado condenó a la mercantil a readmitirla en las mismas condiciones que tenía antes de ser despedida con los salarios dejados de percibir o indemnizarla con 2.602,24 euros.

Según la Sala, *“el recurso decae por permanecer los razonamientos jurídicos contenidos en la sentencia recurrida en función de los hechos declarados probados”*. Sobre la relación sentimental, los magistrados señalan

que *“a pesar del reconocimiento judicial de la contravención de alguna de las instrucciones de la empresa, no ha sido probado que la relación haya interferido en el desempeño profesional ni haya afectado a la realización de sus funciones. La consecuencia de haberlo comunicado habría sido un cambio en el superior jerárquico inmediato”*.

Respecto del **uso indebido de medios informáticos de la empresa**, los juzgadores no tienen constancia de que haya ocasionado *“interferencia en la realización de sus cometidos profesionales y con ello la actividad normal de la empresa o causado un gravamen económico o un perjuicio al uso específicamente productivo del instrumento”*.

La sentencia no es firme y puede ser recurrida ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Actualidad del Tribunal Constitucional

GARANTÍA DE INDEMNIDAD

LESIÓN. El Tribunal Constitucional establece que el despido motivado por una reclamación ante la representación de los trabajadores es susceptible de lesionar la garantía de indemnidad de los trabajadores

Fecha: 10/09/2025

Fuente: web del TC

Enlace: [Nota de prensa nº 69/2025](#)

El Pleno del Tribunal, en una sentencia de la que ha sido ponente la magistrada María Luisa Segoviano Astaburuaga, ha resuelto un recurso de amparo interpuesto por un trabajador, cuya relación laboral fue extinguida por su empleador como consecuencia de una reclamación que formuló ante el presidente del Comité de empresa por el incumplimiento de sus condiciones laborales, con el fin de que intermediara con la empresa, dentro de su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral reconocida en el 64.7.a).1º del Estatuto de los Trabajadores.

El demandante alegaba que la extinción de su relación laboral en estas circunstancias vulneraba su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), desde la perspectiva de la garantía de indemnidad, que establece la prohibición de que un empleador adopte medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, entre ellos el de ejercer acciones ante los órganos judiciales en defensa de lo que considera son sus intereses legítimos.

El Pleno del Tribunal hace una detallada exposición de la evolución de la jurisprudencia constitucional sobre esta garantía de indemnidad en el ámbito de las relaciones laborales. Incide en su incipiente reconocimiento al principio de los años noventa del pasado siglo, vinculado a los supuestos de despidos causales a las impugnaciones directas ante los órganos judiciales y a los actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de la acción judicial.

Asimismo, la sentencia describe también su ampliación posterior a principios de siglo a los casos de despidos como represalia frente a actos preparativos del ejercicio de esas acciones judiciales como los desarrollados por los abogados y de denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Tribunal Constitucional identifica con esta evolución que el fundamento constitucional de la garantía de indemnidad reside en la evitación del efecto desaliento o disuasorio que supondría la desprotección de los trabajadores frente a los eventuales perjuicios que se les pudiera irrogar como consecuencia de haber ejercido su derecho a la tutela judicial efectiva en defensa de intereses que consideran legítimos frente a su empleador.

El Pleno concluye que los supuestos, como el enjuiciado en el recurso de amparo, en los que el trabajador presenta su queja ante la representación de los trabajadores-comités de empresas y delegados de personal para que ejerzan la función de intermediación que legalmente tiene reconocida en el cumplimiento de la normativa laboral, son también susceptibles de recibir la protección constitucional dispensada por el art. 24.1 CE a la garantía de indemnidad, cuando pueda concluirse que sean supuestos que se desenvuelvan en conexión con la finalidad propia de la protección constitucional que se dispensa al derecho a la tutela judicial efectiva.

La sentencia, a partir de estas consideraciones, afirma que en el caso controvertido se ha vulnerado al demandante su derecho a la tutela judicial efectiva, desde la perspectiva de la garantía de indemnidad, tras constatar que, como había sido reconocido en la vía judicial previa, la extinción de su relación laboral traía causa de esa reclamación que formuló ante el presidente del Comité de empresa y que su finalidad era obtener la intermediación de este para la resolución de una controversia laboral.

Como consecuencia de ello, el Tribunal declara la firmeza de la sentencia del juzgado de lo social nº 6 de Las Palmas de Gran Canaria 64/2022, que reconoció la vulneración por la empresa de la garantía de indemnidad y la nulidad del despido. Se anuncia voto particular magistrado Ricardo Enríquez Sancho

Sentencia

INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN

PRESCRIPCIÓN. La papeleta de conciliación que va seguida de demanda interrumpe la prescripción **hasta el desistimiento**, incluso si el proceso termina por incomparecencia

Fecha: 15/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 15/07/2025](#)



Sentencia del TS de 15/07/2025

La papeleta de conciliación seguida de una demanda que finaliza por desistimiento interrumpe la prescripción del art. 59.1 ET. El desistimiento no extingue la acción ni elimina la interrupción de la prescripción



HECHOS RELEVANTES

- Cinco trabajadoras de **Fábrica de Cerámica de Sargadelos, S.L.** (grupo con **Fábrica Cerámica do Castro, S.L.**) prestaron servicios entre 1972 y 2014. Hubo un **ERE temporal 2013** con pacto de complemento si después se producían despidos objetivos (límite 12.500 €). El **2/1/2014** fueron despedidas por causas objetivas; el despido colectivo fue declarado **conforme a Derecho** en 2015. La empresa entró **en concurso** el **3/4/2014**. Las actoras reclamaron, por la vía de **cantidad**, el complemento de 12.500 € por consumo de prestaciones de desempleo durante los ERTE previos.
- Itinerario procesal de la reclamación de cantidad: **(i)** papeleta 24/10/2016 y conciliación sin avenencia 4/11/2016; **(ii)** demanda 2/11/2017 y **desistimiento por incomparecencia** en juicio 24/5/2018; **(iii)** nueva papeleta 31/5/2018 y nueva demanda 15/9/2018. Tanto el Juzgado de lo Social nº 1 de Lugo (sent. 30/12/2021) como el **TSJ de Galicia (20/3/2023)** estimaron la **prescripción anual** y desestimaron. Las trabajadoras interpusieron **RCUD n.º 3387/2023**.

Objeto del RCUD.

- Determinar si **perduran** los **efectos interruptivos** del art. 59 ET producidos por una **reclamación extrajudicial (papeleta)** cuando va seguida de demanda que **finaliza por desistimiento**, y en qué momento **se reanuda** el cómputo anual. Se aportó como contraste la **STS (Social) 27/12/2011, rec. 1113/2011**. El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación.

Fallo del Tribunal

- El **Tribunal Supremo estima el RCUD, casa y anula** la sentencia del TSJ de Galicia, **estima** la suplicación de las demandantes y **revoca** la de instancia, **retrotrayendo** para que el Juzgado dicte nueva sentencia **partiendo de la vigencia de la acción** (no prescrita).
- **Fija doctrina** al seguir la línea de la STS 27/12/2011: **la interrupción de la prescripción** causada por papeleta de conciliación **se mantiene durante todo el tiempo en que la pretensión está “sub iudice”** si es seguida de demanda, **incluso si el proceso termina por desistimiento**; el plazo **se reinicia** tras el desistimiento.

Fundamentos jurídicos esenciales

1. **Prescripción extintiva y su interrupción.** El art. 1973 CC prevé tres vías interruptivas: reclamación judicial, **reclamación extrajudicial** y reconocimiento de deuda. La **papeleta de conciliación** interrumpe desde su **presentación**; si se interpone luego demanda en plazo, la **interrupción pervive mientras el pleito está pendiente**, aunque culmine en **desistimiento** (que **no** equivale a renuncia).
2. **Doctrina previa aplicable.** La Sala reitera su **STS 27/12/2011 (rcud 1113/2011)** y posteriores (p. ej., **STS 17/2/2014, rec. 444/2013; STS 546/2024, 12/4/2024**): la prescripción debe interpretarse **estrictamente** y ha de **admitirse la interrupción** cuando hay actos inequívocos de **conservación del derecho**; el desistimiento **deja intacta la acción**.
3. **Aplicación al caso.** Hubo **papeleta 24/10/2016** → **conciliación sin avenencia** → **demanda**; la interrupción **pervivió hasta el 24/5/2018** (desistimiento por incomparecencia). La **nueva papeleta 31/5/2018** y la **demanda 16/9/2018** se formularon **antes** de que transcurriera un nuevo año, por lo que **no** había prescripción.
4. **Concurso de acreedores.** La Sala recuerda que, conforme a la legislación concursal aplicable **entonces** (art. 60 LC 22/2003; hoy art. 155.1 TRLC), **desde la declaración hasta la conclusión del concurso** queda **interrumpida** la prescripción de acciones contra el deudor por créditos anteriores. No obstante, **esta cuestión no resulta decisiva** para el juicio de contradicción en el RCUD.

Sentencia

PERCEPCIÓN DE PLUSES

JORNADA REDUCIDA POR GUARDA LEGAL. El TS consolida que los pluses de turnos, festivos, relevo y ADP se abonan íntegros en jornada reducida por guarda legal.

El personal con reducción de jornada por guarda legal que mantiene trabajo a turnos tiene derecho a percibir íntegros los pluses de Turnicidad-Relevos, Festivos, Exceso de Tiempo de Relevo y ADP. La empresa no puede prorratearlos por horas trabajadas, al no estar vinculados a la duración de la jornada, sino a condiciones del puesto o a capacitación/disponibilidad.

Fecha: 04/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 04/07/2025](#)



Sentencia de TS de 04/07/2025

ABONO DE PLUSES

Abono en jornada reducida

El personal con reducción de jornada por guarda legal que mantiene trabajo a turnos tiene derecho a **PERCIBIR ÍNTEGROS** los pluses de turnicidad, festivos, exceso de tiempo de relevo.



**SIN
PRORRATA**



HECHOS

- La empresa venía abonando proporcionalmente a la jornada los pluses de Turnicidad-Relevos, Festivo, Exceso Tiempo de Relevo y Módulo ADP. En el Plan de Igualdad 2022 del Grupo Repsol se constata que más del 80% de las reducciones por cuidado de hijos son de mujeres.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El TS declara que, además del plus de Turnicidad-Relevos, también los pluses de Festivos, Exceso de Tiempo de Relevo y la retribución por ADP **deben abonarse íntegramente a quienes prestan servicios con jornada reducida** del art. 37.6 ET, **sin prorrata**.
- La sentencia reitera y aplica doctrina consolidada de la Sala: la reducción proporcional del salario del art. 37.6 ET solo alcanza a conceptos vinculados a la duración de la jornada, no a pluses que remuneran condiciones del puesto (penosidad, turnicidad, disponibilidad, capacitación), por lo que no “fija” nueva doctrina, sino que perfila su alcance a los cuatro pluses controvertidos.

Fundamentos jurídicos determinantes

1. Principio de no discriminación y “pro rata temporis” adecuada.

Aplicación de la Cláusula 4 del Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial (Dir. 97/81/CE) y del art. 12.4.d ET: el personal a tiempo parcial ha de disfrutar de los mismos derechos que el de tiempo completo; la pro rata solo procede “cuando resulte adecuada” a la naturaleza del concepto retributivo.

2. Alcance del art. 37.6 ET (reducción con disminución salarial proporcional). Doctrina reiterada (p.ej., STS 623/2019; 795/2022; 1028/2024; 533/2025): la disminución proporcional afecta al salario base y complementos ligados al tiempo trabajado; no a los que retribuyen condiciones del trabajo distintas al tiempo.

3. Aplicación a cada plus del Convenio:

- Turnicidad-Relevos. Indemniza la penosidad de trabajar a turnos y el tiempo de relevo/aseo con independencia de la duración de la jornada: pago íntegro (confirma la SAN en este extremo).
- Exceso de Tiempo de Relevo. Compensa una circunstancia puntual de espera al relevo que no depende de cuántas horas se trabajen: pago íntegro.
- Festivos. Remunera la penosidad de trabajar en días socialmente no laborables (afecta a vida social y familiar), no el número de horas: pago íntegro. Se cita, entre otras, STS 24-07-2007 (rec. 73/2006).
- ADP (Acciones de Desarrollo Profesional). Incentivo vinculado a competencias, capacitación y polivalencia tras programas de formación y a una disponibilidad ajena al cómputo horario: pago íntegro.

Sentencia

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO: la protección de los derechos de las personas con discapacidad contra la discriminación indirecta se hace extensiva a los padres de niños con discapacidad

Las condiciones de empleo y de trabajo deben adaptarse para permitir que estos padres se ocupen del cuidado de sus hijos sin correr el riesgo de sufrir discriminación indirecta

Fecha: 11/09/2025

Fuente: web del TSJUE

 Enlace: [Sentencia del TSJUE de 11/09/2025 C-38/24](#)

Una agente de estación solicitó en varias ocasiones a su empleador que le asignara un puesto de trabajo con horario fijo. Su solicitud se basaba en la necesidad de ocuparse del cuidado de su hijo, aquejado de una grave discapacidad y de una invalidez total. El empleador le concedió algunas adaptaciones con carácter provisional. Sin embargo, se negó a hacer permanentes dichas adaptaciones. La agente impugnó esta negativa ante los órganos jurisdiccionales italianos y el asunto llegó ante el Tribunal de Casación italiano.

Este órgano jurisdiccional ha acudido ante el Tribunal de Justicia al albergar dudas sobre la interpretación del Derecho de la Unión en materia de protección contra la discriminación indirecta de un empleado que cuida de su hijo menor con una discapacidad grave, sin ser él mismo una persona con discapacidad.

El Tribunal de Justicia responde afirmando que **la prohibición de la discriminación indirecta por motivos de discapacidad**, según los términos de la Directiva marco sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación,¹ **se hace extensiva a un empleado que es víctima de dicha discriminación por la asistencia prestada a su hijo con discapacidad.**

Como se desprende de la sentencia Coleman,² en la que el Tribunal de Justicia ya dictaminó que el objetivo de la Directiva es prohibir la discriminación directa «por asociación» por motivos de discapacidad, la finalidad de dicha Directiva es luchar contra todas las formas de discriminación por motivos de discapacidad. Además, las disposiciones de la Directiva deben interpretarse a la luz del principio de no discriminación, del respeto de los derechos de los niños y del derecho a la integración de las personas con discapacidad previstos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en combinación con las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.³ De estos actos se desprende que, para salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad, en particular cuando se trata de niños, el principio general de no discriminación se refiere a la discriminación indirecta «por asociación» por motivos de discapacidad, con el fin de garantizar la igualdad de trato en materia de empleo y trabajo también a sus padres, y que estos no sufran un trato desfavorable en su empleo debido a la situación de sus hijos.

¹ [Directiva 2000/78/CE](#) del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

² Sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman, [C-303/06](#) (véase asimismo el comunicado de prensa [n.º 53/08](#)).

³ Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, celebrada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la [Decisión 2010/48/CE](#) del Consejo, de 26 de noviembre de 2009

Según el Tribunal de Justicia, con el fin de garantizar la igualdad de los empleados, **el empleador está obligado a adoptar medidas razonables** que les permitan prestar la asistencia necesaria a sus hijos con discapacidad, siempre que ello no represente una carga desproporcionada para el empresario. Por lo tanto, el juez nacional deberá verificar que, en este caso, la solicitud de la empleada no representaba una carga de ese calibre.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. TÉCNICOS AUDIOVISUALES. Resolución de 29 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual, técnicos, relativo a las tablas salariales para los años 2025 y 2026 del III Convenio colectivo. ([BOE 11/09/2025](#))

CÁDIZ. BUQUES. Convenio o acuerdo: sector del amarre y desamarre de buques en el puerto bahía de algeciras. ([BOC 04/09/2025](#))

CÁDIZ. TRANSPORTE SANITARIO. Inscripción y subsanación del convenio colectivo del Transporte Sanitario de la Provincia de Cádiz. ([BOC 09/09/2025](#))

GIRONA. TRANSPORT DE MERCADERIES. Convenio Colectivo de ámbito Provincial para la actividad de Oficinas y Despachos. Años 2025, 2026, 2027 y 2028. ([DOGi 10/09/2025](#))