

Boletines Oficiales

Estatal

PLAN ESTRATÉGICO. [Resolución de 8 de septiembre de 2025](#), de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027. [\[pág. 3\]](#)

SEGURIDAD SOCIAL. BOMBEROS. [Real Decreto 817/2025](#), de 16 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos. [\[pág. 5\]](#)

RATIFICACIÓN. [Instrumento de ratificación](#) del Protocolo n.º 16 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Estrasburgo el 2 de octubre de 2013. [\[pág. 5\]](#)



Congreso de los Diputados

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE.

El Pleno insta al Gobierno a regular, según lo dispuesto en la Carta Social Europea, la indemnización en caso de despido improcedente [\[pág. 6\]](#)



Normas en tramitación

TRÁMITE

AGENTE DE IGUALDAD. El Ministerio de Igualdad abre la consulta pública previa a la regulación de la profesión de agente de igualdad [\[pág. 7\]](#)



Actualidad Poder Judicial

CONCILIACIÓN LABORAL

TELETRABAJO. El TSXG reconoce el derecho de una empleada a teletrabajar para poder atender a su madre enferma [\[pág. 8\]](#)



Sentencias

INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN

REQUERIMIENTO DE DESACUMULACIÓN. El auto que desestima el recurso de reposición contra el requerimiento de desacumulación no es recurrible en suplicación. No tiene encaje en el art. 191.1 LRJS [\[pág. 10\]](#)

VINCULACIÓN AL ENTORNO

ACCIDENTE DE TRABAJO. El TS unifica doctrina: la crisis epiléptica por patología previa [\[pág. 12\]](#) manifestada en tiempo y lugar de trabajo no es, por sí sola, accidente de trabajo.

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 14\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Viernes 12 de septiembre de 2025



Núm. 220

[Resolución de 8 de septiembre de 2025](#), de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027.

Novedades

Refuerzo significativo de plantilla:

- **Aumento del número de inspectores y subinspectores**, aprovechando las recientes ofertas de empleo público más amplias.
- **Creación de nuevas figuras**, como los **Subinspectores Coordinadores**, para apoyar a los jefes de equipo y garantizar uniformidad en la actuación.
- **Nuevas Jefaturas de Unidad Especializada** en las inspecciones provinciales para mejorar la coordinación técnica y la calidad de las actuaciones.
- **Refuerzo de las Direcciones Territoriales** con más recursos humanos y materiales para impulsar la inspección en cada comunidad autónoma.
- **Potenciación de la Escuela de Inspección**, que formará de manera continua y especializada al nuevo personal y actualizará conocimientos de toda la plantilla.

Nueva tecnología:

- El **Plan Estratégico 2025-2027** prevé la creación de un **laboratorio de informática forense** dentro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Este laboratorio permitirá **obtener y analizar evidencias digitales** utilizando **técnicas avanzadas de investigación**, como recuperación de datos, análisis de registros electrónicos y verificación de fraudes digitales. Su objetivo es **reforzar la capacidad inspectora en entornos digitalizados**, facilitando la detección de incumplimientos en contratación, jornada laboral y cotizaciones mediante pruebas tecnológicas sólidas y con plena **validez jurídica**.
- Previsto el uso de **IA para cruce masivo de datos**, priorización de casos y detección de patrones de fraude (contratación temporal abusiva, cotizaciones irregulares, etc.). Renovación del sistema INTEGRAL para incorporar módulos inteligentes que automaticen tareas y faciliten la planificación de inspecciones.

El Plan Estratégico 2025-2027 articula su hoja de ruta en 17 objetivos, agrupados en dos ejes:

- **Eje 1 – Actividad inspectora:** 10 objetivos centrados en garantizar los derechos laborales y sociales. Incluyen control del fraude en la contratación, vigilancia de jornada y salarios, protección de representantes de trabajadores, prevención de riesgos laborales, igualdad y no discriminación, afloramiento de empleo no declarado, erradicación del trabajo forzoso, lucha contra el fraude en Seguridad Social y acción internacional.
- **Eje 2 – Organización y calidad:** 7 objetivos para modernizar la ITSS, reforzar su estructura, digitalizar procesos, mejorar la formación y el bienestar del personal, potenciar la transparencia y los valores éticos, y ofrecer un servicio público de alta calidad.

El Plan Estratégico 2025-2027 establece una intensificación de controles en varios frentes clave para reforzar el cumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social. De forma resumida:

- **Fraude en la contratación:** más controles sobre contratos temporales y fijos discontinuos, uso abusivo del periodo de prueba y cesiones ilegales mediante falsas contrataciones o subcontratas.
- **Tiempo de trabajo:** vigilancia reforzada del registro de jornada, horas extraordinarias y derecho a la desconexión digital, con apoyo en sistemas digitales interoperables.
- **Salarios:** nuevos cruces de datos para comprobar el pago correcto del SMI, detectar impagos y regularizar cotizaciones.
- **Plataformas digitales y falsos autónomos:** campañas específicas para aflorar empleo con derechos en la economía de plataformas y en contratos a tiempo parcial fraudulentos.
- **Prestaciones y cotizaciones de la Seguridad Social:** mayor control de altas y bajas, bonificaciones, mutuas colaboradoras y detección de cobros indebidos.
- **Igualdad y acoso:** inspecciones dirigidas a detectar brechas salariales, acoso sexual y discriminación, incluyendo el impacto de algoritmos y nuevas tecnologías.
- **Seguridad y salud laboral:** especial atención a sectores con mayor siniestralidad y a riesgos emergentes (psicosociales, climáticos y tecnológicos).
- **Vigilancia del cumplimiento de derechos laborales en el teletrabajo,** incluyendo jornada, descansos y desconexión digital.
- Vigilancia de posibles **discriminaciones algorítmicas** en procesos de selección, promoción o asignación de tareas.

El Plan Estratégico 2025-2027 menciona expresamente la colaboración con otras administraciones, y la AEAT es una de las más relevantes.

En concreto, se prevé:

- **Cruces masivos** de datos con la Agencia Tributaria para detectar fraude en contratación, salarios no declarados y cotizaciones omitidas.
- Colaboración en la lucha contra la economía sumergida, compartiendo información fiscal y laboral para localizar empleo no declarado.
- Coordinación en campañas de control para detectar empresas “buzón” y estructuras de fraude complejas con presencia internacional.
- **Intercambio de información** para reforzar el control de bonificaciones, deducciones y beneficios en la cotización que tengan repercusión tributaria.

Estatal

Miércoles 17 de septiembre de 2025



Núm. 224

SEGURIDAD SOCIAL. BOMBEROS. [Real Decreto 817/2025](#), de 16 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.

El objeto de esta norma es modificar el **Real Decreto 383/2008** para **incluir expresamente a los bomberos forestales** en el régimen de coeficientes reductores de la edad de jubilación aplicable a bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, dando cumplimiento a la disposición adicional cuarta de la **Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales**.

La entrada en vigor es el **18 de septiembre de 2025**.

Estatal

Miércoles 17 de septiembre de 2025



Núm. 224

[Instrumento de ratificación](#) del Protocolo n.º 16 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Estrasburgo el 2 de octubre de 2013.

Objeto de la norma

Instrumento de ratificación por el que España manifiesta su consentimiento en quedar vinculada por el Protocolo n.º 16 al Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) y formula sus declaraciones, en particular **la designación de órganos jurisdiccionales habilitados y una declaración relativa a Gibraltar**.

Lo que regula

El Protocolo n.º 16 habilita a los más altos órganos jurisdiccionales designados por cada Estado parte para solicitar al Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) opiniones consultivas sobre cuestiones de principio relativas a la interpretación o aplicación de los derechos y libertades del CEDH, siempre dentro de un asunto pendiente ante ellos. La admisión corresponde a un colegio de cinco jueces de la Gran Sala; en caso de admisión, la Gran Sala emite la opinión consultiva. Las opiniones son motivadas, se publican y **no son vinculantes**. Se prevé la participación del Comisario de Derechos Humanos y de la Alta Parte Contratante afectada, y se establece que no caben reservas al Protocolo.

Destinatarios

- **En el plano internacional:** los “más altos órganos jurisdiccionales” designados por cada Alta Parte Contratante del CEDH que podrán activar el mecanismo consultivo ante el TEDH.
- **En España:** el **Tribunal Constitucional** y el **Tribunal Supremo**, expresamente designados en la declaración española formulada al amparo del artículo 10 del Protocolo.
- **Mención específica:** España introduce una declaración **relativa a Gibraltar**, aplicable si el Reino Unido ratifica el Protocolo y lo extiende a dicho territorio, precisando el marco competencial y el régimen de 2007 sobre autoridades gibraltareñas.

Entrada en vigor

- **General del Protocolo:** 1 de agosto de 2018.
- **Para España:** España firmó ad referendum el 29 de octubre de 2024, depositó el instrumento de ratificación el **31 de julio de 2025**, y el Protocolo **entrará en vigor para España el 1 de noviembre de 2025** (tres meses después del depósito).

Congreso de los Diputados

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE. El Pleno insta al Gobierno a regular, según lo dispuesto en la Carta Social Europea, la indemnización en caso de despido improcedente

Fecha: 17/09/2025

Fuente: web del Congreso

Enlace: [Proposición NO de Ley](#)

El Pleno del Congreso ha aprobado este miércoles una [Proposición No de Ley relativa “al establecimiento por ley de un despido realmente restaurativo y disuasorio.”](#) La iniciativa ha salido adelante con 171 votos a favor, 170 en contra y 6 abstenciones.

En España, la indemnización por despido improcedente está fijada legalmente en **33 días de salario por año trabajado** (45 días en algunos casos anteriores a la reforma de 2012), sin posibilidad de individualización.

Esto permite que las empresas puedan despedir a una persona trabajadora conociendo de antemano el coste exacto, sin que esta pueda reclamar una compensación adicional salvo en casos de despido discriminatorio.

El texto señala que esta situación puede considerarse contraria al **derecho al trabajo reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española**, que protege frente al despido arbitrario, así como a normas internacionales y de la UE:

- **Directiva 98/59/CE:** exige medidas de protección adecuadas y compensación equitativa en despidos colectivos.
- **Carta Social Europea (art. 24):** requiere indemnización adecuada o reparación apropiada.
- **Convenio 158 de la OIT (art. 10):** reconoce el derecho a readmisión o indemnización justa.

La crítica principal no es la cantidad de la indemnización en sí, sino el carácter **tasado y rígido** del sistema, que impide valorar las circunstancias individuales de cada caso.

El texto concluye que **es necesaria una revisión legislativa** que permita una compensación más justa y proporcional, impulsada por el Gobierno en diálogo con los agentes sociales.

En concreto, el Congreso insta al Gobierno a:

“Adoptar las medidas necesarias para que la legislación española dé cumplimiento a lo dispuesto por los instrumentos internacionales ratificados, en particular la Carta Social Europea, en la interpretación que de ella hace el Comité Europeo de Derechos Sociales, y el Convenio 158 de la OIT, regulando una indemnización en caso de despido improcedente que sea realmente disuasoria y restaurativa.”

Normas en tramitación

TRÁMITE

AGENTE DE IGUALDAD El Ministerio de Igualdad abre la consulta pública previa a la regulación de la profesión de agente de igualdad

El objetivo es crear una norma que regule la profesión, incluidas las condiciones de acceso y de ejercicio

Fecha: 15/09/2025

Fuente: web del Ministerio de Igualdad

Enlace: [Consulta pública](#)

El Ministerio de Igualdad abre hoy lunes la consulta pública previa sobre la propuesta de ley por la que se regulará el ejercicio de la profesión de agente de igualdad.

El objetivo de esta iniciativa es recabar la opinión de las personas y de las organizaciones más representativas potencialmente afectadas por la futura norma que establecerá el perfil, las funciones y la formación que habrán de tener las y los profesionales que trabajen en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

En la actualidad, la profesión de agente de igualdad carece de regulación autónoma, lo que se traduce en la existencia de una disparidad de perfiles de las personas que desarrollan esta profesión, debido a una falta de concreción de las funciones y competencias inherentes a esta figura, y a la inexistencia de una formación homogénea y que asegure su calidad.

Según datos del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, en el año 2024, 273 personas demandaron empleo como agentes de igualdad y 629 personas fueron contratadas como tal, de las cuales sólo el 53% tenía estudios universitarios.

Desde octubre de 2024, el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres ha venido trabajando con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa en esta regulación que pretende garantizar la profesionalización del sector y dotarlo de suficientes garantías de calidad por medio de la regulación de la formación necesaria para obtener el título que habilite para el ejercicio de la profesión. De este modo, sólo podrán ejercer la profesión las personas que cuenten con el título habilitante o que acrediten la experiencia o formación previa requerida durante el periodo transitorio que se establezca.

La Ley orgánica 2/2024 de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres ya incorporaba la voluntad de avanzar en esta regulación que desarrollará las funciones de la profesión de agente de igualdad entre las que podrían estar el diagnóstico y análisis de situaciones de discriminación y desigualdad entre mujeres y hombres; el diseño, implementación y evaluación de políticas y programas que contribuyan a la reducción y eliminación de esas situaciones; o el asesoramiento a profesionales, empresas, instituciones y administraciones públicas y otras entidades en la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Además, se regulará el acceso a la profesión mediante un título universitario oficial de agente de igualdad y se contemplará una vía de acceso transitoria y excepcional para quienes puedan acreditar una experiencia profesional previa suficiente en la realización de funciones equiparables.

Las personas, empresas u organizaciones interesadas podrán participar remitiendo sus aportaciones al correo electrónico agentesdeigualdad@igualdad.gob.es. La consulta pública estará abierta desde hoy, 15 de septiembre, hasta el próximo 15 de octubre de 2025.

Actualidad del Poder Judicial

CONCILIACIÓN LABORAL

TELETRABAJO. El TSXG reconoce el derecho de una empleada a teletrabajar para poder atender a su madre enferma

Declara el derecho de la recurrente a la adaptación de las condiciones de trabajo por conciliación de la vida familiar y laboral, así como a percibir una indemnización de 3.750 euros

Fecha: 09/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace:

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) **reconoce el derecho de una empleada a seguir teletrabajando para poder “atender más fácilmente a su madre”,** que está enferma. Declara, por lo tanto, el derecho de la recurrente a la adaptación de las condiciones de trabajo por conciliación de la vida familiar y laboral, así como a percibir una indemnización de 3.750 euros.

Los magistrados entienden razonable esa cantidad “en atención a los daños y perjuicios causados sobre la debida atención a las necesidades de conciliación, pues la denegación empresarial de la solicitud de conciliación, sin ofrecer alternativa, ha impedido a la demandante atender a su madre”.

La Sala de lo Social analiza en la sentencia la sucesión de los acontecimientos y la conducta de las partes durante el proceso de negociación. Así, explica que la demandante prestaba servicios de teleoperadora para la empresa desde 2019, en jornada a tiempo parcial. Como consecuencia de la pandemia, desde 2020 teletrabajaba, “*sin que conste ninguna incidencia negativa en relación con el rendimiento o la productividad alcanzada*”. Los magistrados señalan que en 2024 la empresa le comunicó que se debía personar en la sede porque la campaña en la que trabajaba, “*por razones operativas*”, continuaría en régimen presencial.

En la resolución, relatan que la demandante solicitó el 2 de febrero de 2024, al amparo del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el mantenimiento del régimen de teletrabajo que hasta ese momento realizaba. Como documentación acreditativa, aportó un informe médico sobre su madre, el cual reflejaba que necesitaba de ayuda para actividades de la vida diaria.

“*Podemos considerar, en consecuencia, que la trabajadora acreditó, cuando menos de manera inicial, la necesidad familiar que pretendía conciliar con sus obligaciones laborales*”, subraya el TSXG, al tiempo que indica que la circunstancia de que residan en diferentes localidades “*no obsta a los cuidados, pues el teletrabajo no exige trabajar en el domicilio de la persona trabajadora, también permite trabajar en el lugar donde esta elija*”.

La Sala no niega que la compañía pudiese solicitar, con carácter previo al proceso, “*alguna aclaración adicional sobre estas circunstancias*”, pero recalca que “*la exigencia de buena fe la obligaba a haberlo hecho en aquel momento previo para poderlo cuestionar después*”. Los jueces indican que, al no haberlo hecho así, ahora no pueden “*entrar a cuestionar la realidad y el alcance de las necesidades familiares alegadas en la solicitud de teletrabajo*”.

“*Ciertamente, la empresa ha optado por una opción legalmente posible, pero esa opción obliga a acreditar no solo la imposibilidad de aplicar la propuesta de la trabajadora, también debe acreditar la ausencia de alternativas viables desde la perspectiva empresarial*”. El TSXG concluye que, en este caso, no ha resultado acreditado porque no se ha probado “*que las ‘razones operativas’ para no permitir ningún teletrabajo en la campaña de la propia trabajadora, a pesar de haberlo permitido en los cuatro años anteriores, no permitan cuando menos un trabajo híbrido, menos aún se ha acreditado en aquellas otras campañas del site donde se aduce ‘presencial’, sin mayores consideraciones acerca de la cuestión, ni tampoco que el ‘sobredimensionamiento’ aducido en alguna de las otras campañas del site impida, cuando menos, un acoplamiento de la trabajadora en un trabajo híbrido*”.

Dentro de las dos opciones que la ley permite a la empresa (denegar la propuesta u ofrecer alternativas), en el caso de autos, según explican los magistrados, ha optado “*por la opción más radical de negar la propuesta de*

la trabajadora a través de dos comunicaciones, sin plantear en ningún momento ninguna contrapropuesta (por ejemplo, una propuesta híbrida teletrabajo / trabajo presencial), ni posibilitar una negociación con la trabajadora que abriese la posibilidad de acercamiento entre los dos posicionamientos radicales (teletrabajo / trabajo presencial), y también sin aceptar provisionalmente la propuesta de la trabajadora con la finalidad de eludir la indemnización de daños y perjuicios (según se permite en el artículo 139 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social)”. La sentencia no es firme, pues cabe presentar recurso ante el Tribunal Supremo.

Sentencia

INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN

REQUERIMIENTO DE DESACUMULACIÓN. El auto que desestima el recurso de reposición contra el requerimiento de desacumulación no es recurrible en suplicación. No tiene encaje en el art. 191.1 LRJS

Fecha: 04/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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

HECHOS

- El caso surge a raíz de una **demanda colectiva presentada por el Sindicato Solidaridad Postal en nombre de 13 trabajadores afiliados frente a la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A.E.** La pretensión de los demandantes era la **declaración de nulidad** parcial de una convocatoria pública de empleo para personal laboral fijo del grupo profesional IV (Operativo) en la provincia de Alicante, alegando irregularidades en la oferta de plazas.
- El Juzgado de lo Social nº 2 de Alicante consideró que existía una **indebida acumulación subjetiva** de acciones, dado que, aunque todos los demandantes impugnaban la misma convocatoria, **las circunstancias profesionales de cada uno eran distintas, lo que exigía un tratamiento individualizado.** Por ello, se ordenó a la parte actora **desacumular las acciones.** El sindicato recurrió en reposición, pero el recurso fue desestimado por auto de 8 de julio de 2023.
- Posteriormente, **se interpuso recurso de suplicación** ante el TSJ de la Comunidad Valenciana, que fue igualmente desestimado por entender que el auto recurrido no era susceptible de recurso conforme al art. 191.4.c) LRJS.
- Finalmente, el sindicato planteó **recurso de casación** para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, alegando contradicción con una sentencia del TSJ de Cataluña de 15 de febrero de 2018, que en un caso similar había admitido el recurso de suplicación.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo, en sentencia núm. 704/2025, de fecha 4 de julio de 2025, desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Sindicato Solidaridad Postal. Se confirma la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, **consolidando la doctrina de que no procede recurso de suplicación contra autos que ordenan la desacumulación subjetiva de demandas, por no estar expresamente previstos en la ley.**

ARGUMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

1. **Cuestión de orden público procesal:** El Tribunal analiza de oficio si el recurso de suplicación era procedente. Al tratarse de una cuestión de competencia funcional, puede examinarse sin necesidad de contradicción jurisprudencial (según reiterada doctrina del propio Tribunal).
2. **Interpretación restrictiva del artículo 191.4.c) LRJS:** Este precepto limita los casos en los que pueden recurrirse autos en suplicación, y el caso en cuestión no encajaba en ninguno de los supuestos previstos (terminación anticipada del proceso por causas muy específicas).
3. **Ausencia de derecho a la doble instancia en el orden social:** El Supremo recuerda que en la jurisdicción laboral no existe un derecho constitucional a la doble instancia, y que los recursos deben estar expresamente previstos por la ley.
4. **No se vulnera la tutela judicial efectiva:** Los demandantes no ven mermado su derecho a cuestionar la convocatoria, ya que pueden presentar sus demandas de forma desacumulada.

5. **Doctrina de contraste errónea:** Aunque se reconoció la contradicción con la sentencia del TSJ de Cataluña, el Supremo concluye que la doctrina correcta es la de la sentencia recurrida, que niega la procedencia del recurso.

Sentencia

VINCULACIÓN AL ENTORNO

ACCIDENTE DE TRABAJO. El TS unifica doctrina: la crisis epiléptica por patología previa manifestada en tiempo y lugar de trabajo no es, por sí sola, accidente de trabajo.

No es accidente laboral si no concurre alguna especial circunstancia vinculada al entorno profesional

Fecha: 17/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 17/07/2025](#)

HECHOS

- El **Trabajador** que realiza transporte de radiofarmacia sufre, al finalizar su jornada y mientras aparca la furgoneta, episodio de inestabilidad con crisis tónico-clónica; es trasladado al Hospital y el trabajador fallece. La cobertura de contingencias profesionales correspondía a Fraternidad-Muprespa.
- El INSS declara que la IT deriva de accidente de trabajo, designando responsable a Fraternidad-Muprespa. El **JS nº1 de Valencia** estima demanda de la Mutua y **declara contingencia común**; el **TSJ C. Valenciana** revoca y **declara accidente de trabajo**.
- **Objeto del RCUD:** determinar si la IT derivada de crisis epiléptica (causada por malformación cavernomatosa preexistente) **ocurrida en tiempo y lugar de trabajo queda amparada por la presunción de laboralidad** del art. 156.3 LGSS, o si esa presunción queda desvirtuada por la patología previa de etiología común.

Fallo del Tribunal y (en su caso) doctrina

- El **Tribunal Supremo** (Sala de lo Social) **ESTIMA** el RCUD de Fraternidad-Muprespa, casa y anula la sentencia del TSJ CV (22/11/2023), desestima el recurso de suplicación de la heredera del trabajador y **confirma la sentencia del JS nº1 de Valencia (21/06/2022) que calificó la contingencia como común**. Sin costas y con devolución del depósito.
- **Doctrina que fija/precisa:** La crisis epiléptica derivada de patología neurológica previa de etiología común (p. ej., cavernoma/glioma) **no es, por sí sola, accidente de trabajo, aunque se manifieste en tiempo y lugar de trabajo**. La presunción del art. 156.3 LGSS es iuris tantum y cede cuando existen pruebas de una causa ajena al trabajo y no concurren factores laborales desencadenantes (esfuerzo, estrés específico, turnicidad/falta de sueño, fotosensibilidad, etc.).

Fundamentos jurídicos y argumentos clave

- Presunción del art. 156.3 LGSS (laboralidad): opera cuando la lesión surge en tiempo y lugar de trabajo, **pero es iuris tantum**. Aquí queda desvirtuada por la patología previa (cavernoma) causal de la crisis, sin indicios de origen laboral ni factores de trabajo que la provocaran o agravasen.
- Jurisprudencia de referencia que el TS reitera y sistematiza:
 - [STS 27/02/2008 \(rcud 2716/2006\)](#): diferencia crisis epilépticas (en principio ajenas a etiología laboral) de episodios cardiocirculatorios; solo fue AT en aquel caso por las consecuencias traumáticas de la caída, no por la epilepsia misma.
 - [STS 16/12/2005 \(rcud 3344/2004\)](#) y [STS 03/11/2003 \(rcud 4078/2002\)](#): malformaciones congénitas cerebrales (angioma/AVM) que pueden manifestarse en cualquier momento y lugar; no basta el dato temporal/espacial del trabajo para calificar como AT **si no hay nexo laboral**.
 - [STS 10/12/2014 \(rcud 3138/2013\)](#): accidente cerebrovascular sí fue AT al concurrir circunstancias laborales (traslado reciente a oficina, cartera exigente, fecha de IRPF)

compatibles con estrés desencadenante. Se distingue del presente supuesto, donde faltan esas circunstancias.

- [STS 85/2025, de 03/02/2025](#) (rcud 2707/2022): recopilación reciente en materia de infarto de miocardio y presunción (citada por la presente sentencia).

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. TURRONES Y MAZAPANES. Resolución de 4 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por la que se aprueban las tablas salariales para el año 2025 del Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes. [[BOE 15/09/2025](#)]

CÓRDOBA. CLÍNICAS PRIVADAS. Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Clínicas Privadas de Córdoba (2022-2024), sobre revisión de las tablas salariales para el año 2025 y otros asuntos. ([BOC 12/09/2025](#))

JAÉN. METAL. Convenio Colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la Provincia de Jaén. Años 2025, 2026 y 2027. ([BOC 15/09/2025](#))

SEVILLA. FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS. Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de faenas agrícolas, forestales y ganaderas con fecha 3 de julio de 2025. ([DOS 18/09/2025](#))