

Actualidad Poder Judicial

CLASES DE BOXEO ESTANDO DE BAJA

DESPIDO PROCEDENTE. El TSJPV ratifica el despido procedente de un trabajador que estando de baja por una lesión de hombro impartió clases de boxeo

[\[pág. 2\]](#)

INSULTO A COMPAÑERO DE TRABAJO

DESPIDO PROCEDENTE. El TSJPV estima procedente el despido de una camarera por proferir un insulto racista a un compañero de trabajo

[\[pág. 3\]](#)

RECHAZADA

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de Asturias rechaza conceder la incapacidad permanente a una ganadera con limitación en un hombro, ansiedad y depresión

[\[pág. 5\]](#)

DERECHO

COMPLEMENTO DE BRECHA DE GÉNERO. El TSXG reconoce el derecho de un hombre a percibir en su pensión el complemento de brecha de género

[\[pág. 6\]](#)

COMPENSACIÓN

TIQUET COMIDA. El Tribunal Supremo confirma que Fremap no debe exigir el ticket para abonar la compensación de la comida contemplada en el convenio

[\[pág. 7\]](#)

PENSIÓN DE VIUDEDAD

PAREJAS DE HECHO. El Tribunal Supremo concede la pensión de viudedad al miembro de una pareja de hecho no inscrita que no se casó por el confinamiento del Covid

[\[pág. 8\]](#)

CONTRATO TEMPORAL

INDEMNIZACIÓN. El TSJPV condena al Athletic Club a abonar 10.500 euros a una exjugadora en concepto de indemnización por finalización de contrato temporal

[\[pág. 9\]](#)

PATOLOGÍAS NO INCAPACITANTES

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de Madrid no concede la incapacidad permanente a una educadora infantil en paro que sufre dolor cervical y lumbar crónico

[\[pág. 11\]](#)



Sentencias

REGISTRO

PLAN DE IGUALDAD. El Supremo avala el registro de un plan de igualdad negociado sin sindicatos por bloqueo negocial y confirma el silencio positivo

[\[pág. 12\]](#)

REGISTRO

DIETAS Y KILOMETRAJE. Dietas y kilometraje en empresas de seguridad: solo proceden por desplazamiento temporal desde el centro habitual, no desde el domicilio

[\[pág. 12\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 13\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

CLASES DE BOXEO ESTANDO DE BAJA

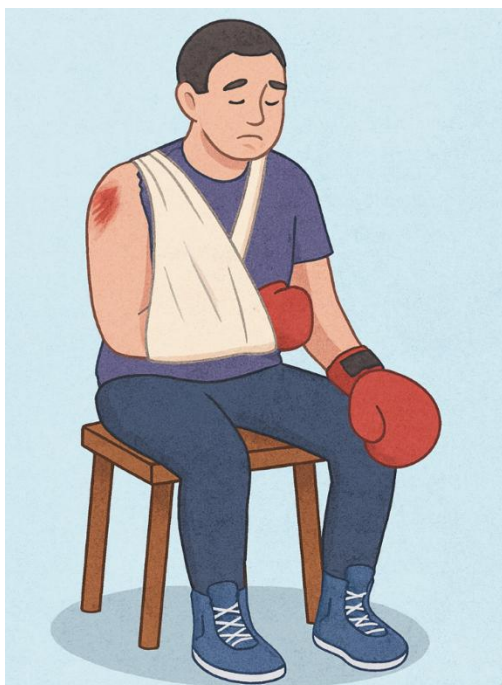
DESPIDO PROCEDENTE. El TSJPV ratifica el despido procedente de un trabajador que estando de baja por una lesión de hombro impartió clases de boxeo

La Sala de lo Social rechaza el recurso interpuesto por el trabajador y confirma la resolución del Juzgado de lo Social número 9 de Bilbao que declaró procedente el despido disciplinario acordado por la empresa

Fecha: 03/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA NO PUBLICADA



El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ha ratificado la decisión del Juzgado de lo Social número 9 de Bilbao que declaró procedente el despido disciplinario de un trabajador que estando de baja médica por una lesión en el hombro impartió clases de boxeo *“con implicación constante de la articulación lesionada”*.

La Sala de lo Social del TSJPV ha rechazado el recurso interpuesto por el trabajador que reclamaba que el despido fuera declarado improcedente, alegando, entre otras cuestiones, **que no se había acreditado que su conducta supusiera una “transgresión de la buena fe contractual y que no se había practicado prueba pericial médica sobre la concreta incompatibilidad entre su actividad (impartir clases de boxeo) y la dolencia sufrida”**.

El TSJPV responde que la sentencia de instancia **sí declara acreditado**, *“en base a prueba documental, videográfica y testifical”*, que el actor, pese a encontrarse de baja por lesión en el hombro izquierdo desde el 8 de mayo de 2023, impartió dos sesiones de boxeo de una hora los días 28 y 30

de noviembre de 2023, *“con implicación directa de la articulación lesionada, adoptando posturas forzadas, exponiéndose a impactos y llegando incluso a recibir un golpe en el hombro afectado”*.

“La empresa no estaba obligada a aportar un dictamen pericial médico, bastando con que se haya acreditado la existencia de una actividad objetivamente incompatible con el proceso de recuperación y que dicha conclusión se derive racional y motivadamente de la prueba practicada, como ha sucedido en este caso”, añade el TSJPV.

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

Actualidad del Poder Judicial

INSULTO A COMPAÑERO DE TRABAJO

DESPIDO PROCEDENTE. El TSJPV estima procedente el despido de una camarera por proferir un insulto racista a un compañero de trabajo

La Sala de lo Social confirma la decisión del Juzgado de lo Social número 3 de Donostia-San Sebastián que declaró procedente el despido de esta trabajadora. La sentencia del Superior vasco incluye un voto particular de un magistrado de la Sala que considera que la conducta de la demandante “merecería una sanción inferior a la del despido”

Fecha: 03/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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



El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ha confirmado la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Donostia-San Sebastián que **declaró procedente el despido de una camarera por proferir un insulto racista a un compañero de trabajo.**

La Sala de lo Social del TSJPV ha rechazado el recurso interpuesto por la trabajadora contra la sentencia de instancia y ha concluido que su comportamiento atentó contra la dignidad de su compañero *“siendo inadmisibile, claramente discriminatorio”* y que *no es posible “minimizarlo”*.

Los hechos declarados probados señalan que la camarera se encontraba el 28 de diciembre de 2023 sirviendo comandas en la barra de un hotel de la capital guipuzcoana y que llamó la

atención a su compañero porque había servido con pan unos calamares. Cuando este se giró para seguir con su trabajo le llamó *“puto negro”*.

El TSJPV recuerda en su sentencia que *“las faltas de respeto y consideración hacia superiores y compañeros de trabajo cometidas por la persona trabajadora deben enjuiciarse valorando la falta en sí misma, es decir, su entidad o gravedad, y las circunstancias de lugar y tiempo en que se cometen, reservando el despido para aquellos incumplimientos dotados de especial significación por su gravedad y por su carácter injustificado”*.

“En este supuesto, -añade el TSJPV- la actora dirigió a su compañero un insulto claramente racista, no en un ámbito coloquial (...) ni mucho menos tras mediar una discusión o provocación por parte del ofendido (...), sino que lo profirió de forma intencionada, con ánimo de ofender considerando el origen racial” de su compañero, *“que es senegalés”*.

Por ello, la Sala de lo Social del TSJPV *“considera en decisión mayoritaria que, al igual que sostiene la sentencia recurrida, el comportamiento de la demandante atenta contra la dignidad”* de su compañero, *“siendo inadmisibile, claramente discriminatorio, y no es posible minimizarlo, máxime cuando”* su compañero, *“le restó importancia, porque, según expuso ‘está acostumbrado desde hace tiempo a que otras personas le insulten de ese modo’, manifestación que evidencia la absoluta necesidad de erradicar estos intolerables comportamientos, sin que sea posible restarles trascendencia, y mucho menos que la empresa los pase por alto”*.

Voto particular

La resolución incluye un voto particular de un magistrado de la Sala que mantiene que, según los hechos probados, *“la manifestación de la demandante careció de publicidad”* -fue escuchada por el afectado y otros dos trabajadores y no por clientes- y fue *“emitida de una manera no premeditada sino espontánea”*.

También indica que no constan sanciones previas contra la demandante y que, por todo ello, su conducta *“merecería una sanción inferior al despido”*. *“En resumen, el despido debió ser calificado como improcedente”*, concluye.

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

Actualidad del Poder Judicial

RECHAZADA

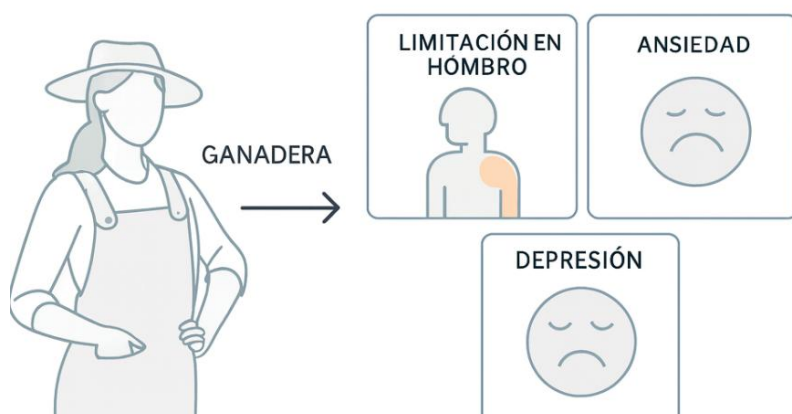
INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de Asturias rechaza conceder la incapacidad permanente a una ganadera con limitación en un hombro, ansiedad y depresión

Los magistrados señalan que el trastorno ansioso-depresivo no puede considerarse crónico al no haber transcurrido dos años de tratamiento en salud mental

Fecha: 07/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Cantabria de 29/07/2025](#)



El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha desestimado el recurso de una ganadera que solicitó la incapacidad permanente por una patología en el hombro, secuelas de una mastectomía y trastorno ansioso depresivo, por lo que ratifica la sentencia de un juzgado Social de Oviedo **que la denegó porque sus lesiones no son incapacitantes laboralmente.**

La Sala comparte la conclusión alcanzada por el juzgador de instancia. Los magistrados explican que la recurrente es una **trabajadora por cuenta propia con una profesión habitual de ganadera**, que está afectada de tendinopatía calcificante del supraespinoso izquierdo, molestias por una prótesis mamaria y un trastorno ansioso-depresivo. *“Este estado no puede calificarse como tributario de la incapacidad permanente solicitada en cualquiera de los grados interesados, ya que las patologías acreditadas no dan lugar a limitaciones relevantes en la capacidad laboral de la trabajadora susceptibles de impedir la realización de las fundamentales tareas de su profesión habitual, pues la movilidad del hombro es normal, la dolencia psíquica no puede considerarse crónica al no haber transcurrido dos años de tratamiento desde que reinició el seguimiento en salud mental en 2023, y en cuanto a la dolencia oncológica, la misma cursa con molestias según se refleja en la información clínica aportada”,* concluye el tribunal.

La sentencia no es firme y puede ser recurrida en casación.

Actualidad del Poder Judicial

DERECHO

COMPLEMENTO DE BRECHA DE GÉNERO. El TSXG reconoce el derecho de un hombre a percibir en su pensión el complemento de brecha de género

La Sala de lo Social aplica por primera vez la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asumida por el Tribunal Supremo

Fecha: 08/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia TSJ de Galicia de 23/09/2025](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) **reconoce por primera vez el derecho de un trabajador al que se le otorgó una incapacidad permanente absoluta a percibir en su pensión el complemento de brecha de género.**

De esta forma, el TSXG, después de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se pronunciase sobre el asunto el pasado mes de mayo, resuelve el recurso interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Orense que declaró el derecho del demandante a percibir el complemento de reducción de brecha de género. Los magistrados, por tanto, confirman el fallo emitido por el juzgado.

En la resolución, recuerdan que el TJUE declaró que dicha previsión legal diferenciada para acceder al complemento supone una discriminación directa por razón de sexo contraria al artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE.

Además, el TSXG señala que esta doctrina comunitaria ya ha sido asumida por el Tribunal Supremo en una sentencia del pasado mes de junio. En ella, según indica la Sala de lo Social, ha fijado como doctrina unificada que “el complemento para la reducción de la brecha de género del artículo 60 LGSS, en la redacción derivada del RDL 3/2021, contraviene la Directiva 79/7/CEE del Consejo de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, así como la jurisprudencia del TJUE que la aplica”. Por tanto, “debe ser satisfecho a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres”.

El pleno de la Sala de lo Social del TSXG-formado por 17 magistrados/as- decidió en mayo de 2024 esperar, para resolver el recurso del Instituto Nacional de la Seguridad Social contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Orense, a que el TJUE se pronunciase sobre varias cuestiones prejudiciales presentadas por diferentes órganos judiciales españoles.

Actualidad del Poder Judicial

COMPENSACIÓN

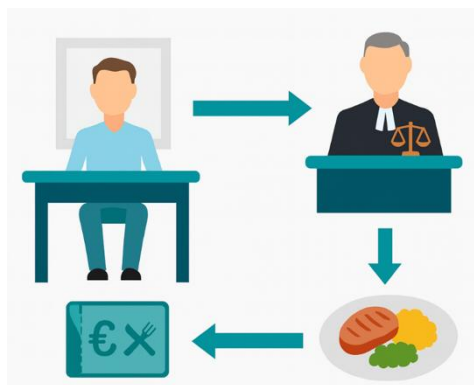
TIQUET COMIDA. El Tribunal Supremo confirma que Fremap no debe exigir el ticket para abonar la compensación de la comida contemplada en el convenio

La Sala Cuarta resuelve que no es necesaria la justificación del gasto

Fecha: 08/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA NO PUBLICADA



La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en su sentencia nº 852/2025, de 1 de octubre, ha resuelto un conflicto colectivo planteado entre CCOO y la Mutua Patronal Fremap consistente en decidir la interpretación que haya de darse a los art. 11 del convenio de empresa y 47 y 53.9 A del Convenio Sectorial de Seguros en lo tocante a si se ha de **exigir o no justificante del gasto efectuado previamente para cobrar la compensación por comida en determinados casos.**

La empresa obliga a quienes trabajan a jornada partida o con jornada continuada, pero con tardes de recuperación, **a aportar factura o ticket de la comida efectuada y, si el gasto excede esas**

cifras, sólo abona la cuantía convenida.

El convenio establece que la empresa debe abonar la compensación por comida a los trabajadores que tengan jornada partida salvo que les esté *«facilitando a su cargo servicio de restaurante o comedor en el centro de trabajo o sus cercanías inmediatas»*.

La Sala Cuarta, tras aplicar los criterios interpretativos correspondientes, y atendiendo a la literalidad de los preceptos de aplicación y a la voluntad de las partes manifestada por sus actos anteriores y coetáneos a la reclamación, **resuelve que no es necesaria la justificación del gasto**. Destaca que aunque el convenio habla de *“compensar”*, lo que sugiere la previa realización de un gasto que ha de ser compensado, el error radica en entender que esa compensación lo es del gasto previo por comer fuera de casa al tener jornada partida, cuando lo que realmente quiere decir el convenio, según se desprende de la interpretación gramatical y armónica de los dos preceptos, **es que la compensación lo es por la falta de cumplimiento de la regla general y principal consistente en proporcionar materialmente la comida mediante restaurante próximo al trabajo o comedor en la empresa.**

Actualidad del Poder Judicial

PENSIÓN DE VIUDEDAD

PAREJAS DE HECHO. El Tribunal Supremo concede la pensión de viudedad al miembro de una pareja de hecho no inscrita que no se casó por el confinamiento del Covid

El solicitante de la pensión había convivido con la causante de la prestación durante más de 20 años ininterrumpidos

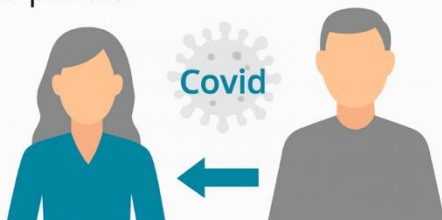
Fecha: 09/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: Sentencia todavía no publicada

PAREJAS DE HECHO

El Tribunal Supremo concede la pensión



...había convivido durante más de 20 años ininterrumpidos



La Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha concedido la pensión de viudedad a un miembro de una pareja de hecho no inscrita que no pudo contraer matrimonio a causa de la declaración del estado de alarma por el Covid y posterior fallecimiento del otro miembro de la pareja.

El solicitante de la pensión había convivido con la causante de la prestación durante más de 20 años ininterrumpidos, sin que llegaran a registrarse públicamente como pareja de hecho. Sin embargo, decidieron contraer matrimonio y el 11/03/20, el Registro Civil Único de Madrid dictó auto por el que autorizaba el matrimonio, que se debía celebrar ante notario, con informe favorable del Ministerio Fiscal; el matrimonio, finalmente, no pudo celebrarse puesto que el 14 de marzo de 2020 se decretó el estado de alarma y confinamiento en España por motivo del Covid-19, anulándose la cita para casarse; sin que pudieran hacerlo posteriormente dado que la causante enfermó y falleció el 30/05/20.

La sentencia considera que debe llevarse a cabo **una interpretación tuitiva, flexible y finalista de las normas de Seguridad Social**, acorde con la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicada la norma (art. 3.1 CC), y tiene en cuenta para reconocer la pensión de viudedad:

- a) la duración de la convivencia, que se había iniciado unos veinte años antes de la muerte de la causante y continuado hasta la fecha del óbito de manera ininterrumpida;
- b) el auto del Registro Civil Único de Madrid en el que se hacía constar que los dos habían sido oídos separada y reservadamente por el encargado, y que se practicaron las demás diligencias acordadas, dando traslado al Ministerio Fiscal, el cual emitió informe conforme a la pretensión deducida; y
- c) que el matrimonio finalmente no llegó a celebrarse, **pero no por falta de voluntad de los contrayentes**, que ya habían obtenido previamente la autorización del Registro, **sino más bien por una circunstancia de fuerza mayor**: el estado de alarma y sus consecuencias, especialmente el confinamiento en España por motivo del Covid-19.

Actualidad del Poder Judicial

CONTRATO TEMPORAL

INDEMNIZACIÓN. El TSJPV condena al Athletic Club a abonar 10.500 euros a una exjugadora en concepto de indemnización por finalización de contrato temporal

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) también fija que el club bilbaíno abone a esta jugadora, que dejó el equipo y la práctica del fútbol profesional al terminar la temporada 2021/2022, 3.500 euros en concepto de premio de antigüedad por permanecer nueve temporadas en el club

Fecha: 09/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: Sentencia todavía no publicada

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ha condenado al Athletic Club a abonar 10.524,57 euros a una jugadora que dejó el equipo y la práctica del fútbol profesional al terminar la temporada 2021/2022 en concepto de indemnización por finalización de contrato temporal.

El TSJPV también obliga a la entidad rojiblanca a pagar 3.500 euros a esta exjugadora como premio de antigüedad, al haber permanecido nueve temporadas en el club. Todo ello más los intereses legales correspondientes.

El Superior vasco estima así el recurso de la exjugadora y revoca una sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Bilbao que en febrero de este año rechazó sus reclamaciones.

El juzgado de instancia argumentó que la indemnización solicitada por ella no era procedente por haber expresado esta anticipadamente su decisión de retirarse del fútbol profesional. También mantuvo que el premio de antigüedad estaba absorbido en el salario global pactado.

No hubo un acto jurídico de resolución anticipada del contrato

La Sala de lo Social del TSJPV recuerda sin embargo en su sentencia que el Tribunal Supremo ha establecido de forma reiterada que la indemnización por finalización de contrato temporal prevista en el artículo 49.1. c del Estatuto de los Trabajadores “es aplicable a la relación laboral especial de los deportistas profesionales (...) salvo cuando la extinción contractual es imputable de manera exclusiva a la voluntad del deportista o a la voluntad conjunta de ambas partes”.

“Solo en estos últimos casos cabe excluir la indemnización, pues entonces la extinción no obedece al transcurso del término pactado, sino a la decisión del trabajador o a la común de ambos”, añade el tribunal vasco.

En el presente caso, el TSJPV precisa que, según los hechos declarados probados en instancia, la jugadora, cuyo contrato con el Athletic finalizaba el 30 de junio de 2022, comunicó públicamente en abril y mayo de ese año su intención de retirarse de la práctica deportiva profesional.

Indica que “no consta en autos que el club hubiera formulado una oferta formal de renovación o prórroga contractual que pudiera ser rechazada por la trabajadora”.

Añade que la extinción se produjo el 30 de junio de 2022 coincidiendo con la finalización del contrato firmado entre ambas partes el 25 de junio de 2021, “habiendo completado la actora nueve temporadas”.

El TSJPV concluye que “la ausencia de un acto jurídico bilateral o unilateral de resolución anticipada” del contrato, “unido al hecho de que la voluntad de retirarse no se plasmó en un acto extintivo sino en meras manifestaciones de carácter personal y público, impide privar a la trabajadora del derecho a la indemnización legalmente prevista”.

Premio de antigüedad: concepto autónomo no absorbible en el salario

Respecto al premio de antigüedad, la resolución recoge que el artículo 31 del convenio colectivo del fútbol femenino reconoce el derecho de las jugadoras a percibir 3.500 euros al cumplir nueve temporadas en el mismo club.

El Juzgado de lo Social número 1 de Bilbao negó su procedencia a esta jugadora al entender que dicho concepto quedaba absorbido por el salario global pactado en contrato, superior al salario de convenio, en virtud de la cláusula de compensación y absorción incluida en el contrato.

El TSJPV tampoco comparte tal conclusión del juzgado de instancia y afirma que, conforme a la doctrina jurisprudencial más reciente, “el premio de antigüedad o de permanencia pactado en convenio colectivo constituye un concepto retributivo autónomo, finalista,” y, por tanto, “no absorbible al carecer de homogeneidad con otros complementos salariales”.

“Su causa específica es premiar la fidelidad y permanencia en el club, lo que lo diferencia de las percepciones salariales ordinarias destinadas a retribuir el trabajo efectivo”, explica el TSJPV.

El tribunal precisa que el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores admite la compensación y absorción únicamente entre percepciones salariales homogéneas, es decir, con idéntica naturaleza y finalidad, o cuando el convenio lo autorice expresamente, elementos que “no concurren en este caso”.

“El premio de antigüedad no es un complemento de devengo mensual absorbible sino una gratificación periódica por la permanencia, de cuantía fija y devengo objetivo, que debe abonarse íntegramente al cumplirse las temporadas fijadas”, subraya el TSJPV.

“En definitiva, el salario pactado en contrato por encima del mínimo de convenio no puede servir para absorber este derecho, pues se trata de un concepto autónomo y singular, que deviene exigible de forma automática por el mero cumplimiento de las temporadas requeridas”, concluye el TSJPV en una sentencia que no es firme y puede ser recurrida ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

PATOLOGÍAS NO INCAPACITANTES

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de Madrid no concede la incapacidad permanente a una educadora infantil en paro que sufre dolor cervical y lumbar crónico

El tribunal no considera que sus patologías sean incapacitantes para trabajar

Fecha: 09/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Madrid de 05/06/2025](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha rechazado conceder la incapacidad permanente a una educadora infantil en paro con dolencias cervical y lumbar crónicas. Ratifica la decisión tomada por la entidad gestora primero y el juzgado después.

En febrero de 2023 la demandante presentó ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social solicitud de reconocimiento de incapacidad permanente, a quien declaró en el mes de mayo -y en noviembre tras la reclamación- no afecta en ninguno de sus grados. El cuadro clínico que motivó la resolución fue de escoliosis, discopatía, tromboembolismo pulmonar bilateral, taquicardia, trastorno adaptativo y antecedentes de trastorno depresivo recurrente de cervicalgia y lumbalgia. El recurso de la profesora se argumenta en que concurren los requisitos de permanencia e irreversibilidad de las patologías con agotamiento de las posibilidades terapéuticas y que las mismas, crónicas y sin posibilidad de mejoría, suponen una disminución de sus funciones anatómicas.

Para la Sala de lo Social, “las palpitations no se relacionan con ningún proceso cardiológico. Respecto de trastorno depresivo recurrente, tampoco de los informes obrantes en autos cabe observar que la demandante presente afectación en sus funciones superiores, ni a nivel volitivo o cognoscitivo. La hipoacusia carece igualmente de la entidad que la doctrina viene fijando para suponerla incapacitada”.

“Y efectivamente coincidimos con la Juzgadora que las limitaciones funcionales que presenta a consecuencias de las patologías consolidadas en secuelas no le impiden la realización de las tareas propias de su profesión habitual de técnica de educación infantil”, concluye.

La sentencia no es firme y puede ser recurrida ante el Tribunal Supremo.

Sentencia

REGISTRO

PLAN DE IGUALDAD. El Supremo avala el registro de un plan de igualdad negociado sin sindicatos por bloqueo negocial y confirma el silencio positivo

Fecha: 17/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 17/09/2025](#)

El art. 5.3 RD 901/2020 exige que, cuando haya centros sin RLT, la parte social integre a los **sindicatos legitimados** para el convenio aplicable. Aquí la empresa **convocó reiteradamente** a CCOO, UGT y FINE, sin éxito; por ello se produjo un **bloqueo negocial/negativa a negociar** imputable a la contraparte. En tal **supuesto excepcional**, es **válido aprobar un plan provisional** sin intervención sindical (con la RLT existente) y **es registrable**.

El registro, en este caso, **no es contrario al ordenamiento** porque **encaja en la excepción de bloqueo negocial** que **habilita** la aprobación **provisional** y su **registro**. En consecuencia, **no procede** la nulidad del art. 47.1.f.

REGISTRO

DIETAS Y KILOMETRAJE. Dietas y kilometraje en empresas de seguridad: solo proceden por desplazamiento temporal desde el centro habitual, no desde el domicilio

Fecha: 17/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 17/09/2025](#)

En el **sector de seguridad**, dietas y kilometraje del convenio **solo** se devengan en supuestos de **desplazamiento temporal** por necesidades del servicio **fuera de la "localidad"** (art. 58), **tomando como referencia el lugar de prestación habitual**, no el domicilio.

Cuando el **nuevo destino** pasa a ser **habitual o permanente**, **no** procede dietas/kilometraje; la compensación ordinaria es el **plus de transporte**.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES. Resolución de 17 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. [[BOE 01/10/2025](#)]

ESTATAL. INDUSTRIA TEXTIL. Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, años 2024 a 2026. [[BOE 09/10/2025](#)]

ESTATAL. ESTIBA PORTUARIA. Resolución de 1 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativa al V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria. [[BOE 08/10/2025](#)]

ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA. Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. [[BOE 08/10/2025](#)]

SEVILLA. ALICATADO Y SOLDADO. Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas aprobando la nueva regulación y las tablas de rendimientos del subsector del alcatado y solado. [[DOS 07/10/2025](#)]

SEVILLA. GRUISTAS. Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas aprobando la nueva regulación y las tablas de rendimientos del subsector del alcatado y solado. [[DOS 07/10/2025](#)]

BARCELONA. ESTIBADORES PORTUARIOS. Conveni col·lectiu de treball del sector d'Empreses d'Estibadores Portuàries de la província de Barcelona per als anys 2025-2029. [[BOP 07/10/2025](#)]

BARCELONA. TINTORERIES I BUGADERIES. Conveni col·lectiu de treball del sector de Tallers de Tintoreria, Despatxos a Comissió, Bugaderies d'Autoservei i Planxat de Roba de la província de Barcelona, per a l'any 2025 (versió en català i castellà). [[BOP 07/10/2025](#)]

BARCELONA. VINS. Conveni col·lectiu de treball del sector de la Indústria Vinícola de Vilafranca del Penedès per a l'any 2025. [[BOP 07/10/2025](#)]

BARCELONA. MATERIALS CONSTRUCCIÓ. Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de Materials de Construcció de la província de Barcelona pels anys 2025-2026. [[BOP 07/10/2025](#)]

BARCELONA. ASSISTÈNCIA SOCIAL. Conveni col·lectiu de treball de l'Organisme Autònom Municipal d'Assistència Integral Social i Sanitària pels anys 2025-2027. [[BOP 07/10/2025](#)]

BARCELONA. PELL. Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de la Pell de la província de Barcelona 2022-2024. [[BOP 07/10/2025](#)]