

Índice



Congreso de los Diputados

ZONAS RURALES

TELATRABAJO. El Congreso insta al Gobierno a fomentar el teletrabajo en zonas rurales despobladas [\[pág. 2\]](#)



Actualidad Poder Judicial

BUENA FE CONTRACTUAL

DESPIDO PROCEDENTE. Un Juzgado de A Coruña declara procedente el despido del representante de los trabajadores de la concesionaria del servicio de recogida de basura en 2024 [\[pág. 3\]](#)

El magistrado asegura que resulta "evidente" que la conducta imputada al demandante consistente en dirigirse a los trabajadores para que no realizasen su trabajo de manera adecuada es "contraria a la buena fe contractual"



Resolución del TEAC

EMBARGO DE DIETAS

LGT. RECAUDACIÓN. El TEAC unifica criterio: las dietas son percepciones extrasalariales y pueden **embargarse íntegramente**, sin aplicar los límites del art. 607 LEC. [\[pág. 4\]](#)



Sentencias

COMPATIBILIDAD

IPT y JUBILACIÓN PARCIAL. El Tribunal Supremo reconoce la compatibilidad entre pensión de incapacidad permanente total y jubilación parcial por actividad distinta [\[pág. 6\]](#)

PAREJA DE HECHO NO INSCRITA

PENSIÓN DE VIUDEDAD. El Supremo reconoce el derecho a pensión de viudedad a conviviente no inscrito por imposibilidad sobrevenida de contraer matrimonio durante la pandemia [\[pág. 8\]](#)

SOLICITUD DEL TRABAJADOR

ADAPTACIÓN JORNADA. El Supremo fija doctrina sobre la adaptación de jornada: denegar [\[pág. 9\]](#)
sin negociar implica aceptar la solicitud del trabajador

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 11\]](#)

Congreso de los Diputados

ZONAS RURALES

TELATRABAJO. El Congreso insta al Gobierno a fomentar el teletrabajo en zonas rurales o despobladas

Fecha: 22/10/2025

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Proposición no de Ley](#)

El [Pleno](#) del Congreso ha aprobado este miércoles una [Proposición no de Ley, a iniciativa del Grupo Socialista, relativa al “desarrollo de medidas que incentiven el teletrabajo para fijar población joven en entornos rurales”](#). La iniciativa no legislativa ha salido adelante con 172 votos a favor, 33 en contra y 143 abstenciones.

En concreto, el Congreso insta al Gobierno, “en colaboración con las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias, a adoptar medidas encaminadas a incentivar el teletrabajo para fijar población joven en entornos rurales, entre las cuales se encontrarán las siguientes:

1. Continuar avanzando en la digitalización mediante la inversión en el **despliegue del 5G**, con el fin de extender esta tecnología y mejorar la conectividad en áreas con cobertura móvil limitada para conseguir la plena conectividad territorial y garantizar el acceso a las conexiones de telefonía, fija y móvil e internet.
2. Fomentar el teletrabajo en la **Administración Pública** para trabajadores y trabajadoras que puedan desempeñar sus funciones digitalmente y residan de forma habitual en zonas en declive demográfico o en el medio rural, con presencialidad mínima y “bolsas de horas” presenciales.
3. Seguir impulsando medidas que faciliten el **transporte público** en zonas en riesgo de despoblación, con el objetivo de reducir la dependencia del vehículo privado cuando las personas teletrabajadoras deban desplazarse para trabajar de forma presencial.
4. Posibilitar, en colaboración con las **administraciones competentes**, la apertura de espacios de coworking en las zonas rurales, con especial atención a la instalación de estos centros en las cabeceras comarcales.
5. Introducir en la próxima Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico medidas específicas integrales para la atracción y retención de personas jóvenes en municipios de zonas despobladas o rurales”.

Actualidad del Poder Judicial

BUENA FE CONTRACTUAL

DESPIDO PROCEDENTE. Un Juzgado de A Coruña declara procedente el despido del representante de los trabajadores de la concesionaria del servicio de recogida de basura en 2024

El magistrado asegura que resulta “evidente” que la conducta imputada al demandante consistente en dirigirse a los trabajadores para que no realizasen su trabajo de manera adecuada es “contraria a la buena fe contractual”

Fecha: 16/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 16/10/2025](#)

El magistrado del Juzgado de lo Social número 4 de A Coruña **ha declarado procedente el despido** de un trabajador efectuado en agosto de 2024 por la empresa concesionaria del servicio de recogida de basura en A Coruña.

De esta forma, ha desestimado la demanda formulada frente a la compañía por el afectado, quien ejercía como representante legal de los trabajadores, miembro del comité de huelga y directivo del Sindicato de Trabajadores de la Limpieza (STL), que convocó una huelga el 12 de junio de 2024.

El juez explica que **algunas de las conductas del demandante que fueron acreditadas por la empresa**, tales como la no utilización de chaleco reflectante para deambular por las instalaciones, así como el hecho de *“intimidar u hostigar a trabajadores no huelguistas”* con el objetivo de que realizasen *“comportamientos encaminados a dilatar, dificultar u obstaculizar la recogida de basura, e incluso, sabotear los vehículos de la empresa”*, tienen *“entidad suficiente para calificar como procedente el despido del que ha sido objeto el trabajador”*.

En la sentencia, el titular del Juzgado de lo Social número 4 de A Coruña señala, en relación a la desobediencia de la orden de circular por las instalaciones de la empresa en horario nocturno sin portar chaleco reflectante los días 24, 25, 26, 27 y 28 de junio de 2024, que **la concesionaria aportó vídeos que demuestran los hechos, los cuales fueron corroborado por el testimonio de la jefa de servicio.**

Así, subraya que en las imágenes se le ve *“circular entre camiones de gran tonelaje, los cuales examina, sin portar tal elemento de visualización”*, en contra de lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales y la evaluación de riesgos laborales, lo que supuso *“un grave riesgo de accidente”*, tanto para él como para terceros.

Además, el magistrado asegura que resulta *“evidente”* que la conducta imputada al demandante consistente en dirigirse a los trabajadores para que no realizasen su trabajo de manera adecuada es *“contraria a la buena fe contractual, pues el hecho de que se haya declarado una huelga no significa que quepa realizar cualquier actividad que conduzca al éxito de la misma”*. Así, advierte de que *“el desarrollo de tal medida de conflicto colectivo ha de realizarse dentro de unos límites, límites que no solo se encuentran en otros derechos constituciones, sino en otros bienes constitucionalmente protegidos”*.

Así, recuerda que *“los actos de hostigamiento o intimidación para que los trabajadores no huelguistas no realicen su trabajo de manera adecuada, e incluso efectúen actos de sabotaje en los medios titularidad de la empresa, exceden o sobrepasan los límites del ejercicio de huelga”*. La sentencia no es firme, pues cabe presentar recurso ante el TSXG.

Resolución del TEAC

EMBARGO DE DIETAS

LGT. RECAUDACIÓN. El TEAC unifica criterio: las dietas son percepciones extrasalariales y pueden embargarse íntegramente, sin aplicar los límites del art. 607 LEC.

Las dietas, en cuanto indemnizaciones o suplidos que un empleador satisface a sus empleados por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral con el fin de compensar al trabajador de esos gastos -se incluyan o no en la nómina del perceptor-, tienen naturaleza extrasalarial según el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores y, por ende, no son sueldo, salario, retribución o su equivalente a efectos de lo dispuesto en el artículo 607 LEC y, por ello, serán plenamente embargables sin límite alguno.

Fecha: 15/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Resolución del TEAC de 15/10/2025](#)

HECHOS

- La AEAT notificó a **SOCIEDAD X** una diligencia de embargo de sueldos y otras percepciones respecto del empleado **D. J.** en procedimiento de apremio. En esa diligencia se advertía que **las indemnizaciones o suplidos (p. ej., dietas)** no tenían consideración de salario y **serían embargables en su totalidad**. La empresa practicó retenciones aplicando los **límites del art. 607 LEC** también sobre las **dietas** y realizó ingresos parciales. La AEAT requirió nóminas y comprobó pagos mensuales con conceptos de salario, prorata de extras, plus y en algunos meses **dietas**. Concluyó que la empresa **incumplió la orden de embargo al no ingresar el 100 %** de las dietas y **inició derivación de responsabilidad solidaria** del art. 42.2.b) LGT.
- La empresa recurrió ante el **TEAR de Andalucía**, que **estimó**: entendió que **no había culpa o negligencia** y que el **art. 607 LEC** cubre también la **“retribución o su equivalente”**, por lo que no procedía excluir las **dietas** de los límites embargables.
- La **Directora de Recaudación de la AEAT** interpuso **recurso extraordinario de alzada para unificación de criterio** ante el TEAC, solicitando que se fije que **las dietas, se incluyan o no en nómina, son embargables en su totalidad** por ser **extrasalariales** conforme al **art. 26.2 ET** y fuera del ámbito del **art. 607 LEC**.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El TEAC (Sala Tercera) **estima** el recurso de la AEAT y **fija criterio**:
Las dietas —indemnizaciones o suplidos para compensar gastos por la actividad laboral— tienen naturaleza extrasalarial (art. 26.2 ET) y, por tanto, no son “sueldo, salario, retribución o su equivalente” del art. 607 LEC; son plenamente embargables sin límite alguno, se incluyan o no en la nómina.

Fundamentos y argumentos jurídicos

1. Marco normativo aplicable y remisiones

- La **LGT** permite el embargo de **sueldos, salarios y pensiones** (art. 169.2.c) y se remite a la **LEC** para los **límites** (art. 169.5 LGT y art. 82 RGR). Por ello, el **art. 607 LEC** rige en apremio administrativo.

2. Finalidad del art. 607 LEC

- El límite a la embargabilidad protege el **mínimo vital** del deudor y es **excepción** al principio de **responsabilidad patrimonial universal** del art. 1911 CC.

3. Claves interpretativas del concepto protegido

- Antes de calcular el mínimo inembargable, hay que **delimitar qué conceptos integran “salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente”** del art. 607 LEC. La LEC **no define** esos términos, por lo que —conforme al art. 3.1 CC— procede atender a su **sentido y finalidad** y al **contexto laboral** (ET).

4. Naturaleza jurídica de las dietas

- El art. 26.2 ET establece que **no tienen consideración de salario** las **indemnizaciones o suplidos por gastos** derivados de la actividad laboral. La jurisprudencia social del Tribunal Supremo califica la **dieta auténtica** como **percepción extrasalarial indemnizatoria** vinculada a desplazamientos y a compensar **locomoción, manutención y alojamiento** (STS 16-02-2015; STS 03-02-2016; STS 20-10-2021).

5. Consecuencia

- Si las **dietas no son salario ni retribución**, **no entran** en el ámbito protegido del art. 607 LEC y, por ende, **no se someten a escala ni mínimos inembargables: son embargables íntegramente**. En el caso concreto, la AEAT **acertó** al considerar incumplida la orden de embargo por limitar la retención sobre dietas; el TEAR erró al equipararlas a retribuciones protegidas.

TEAC aclara en **Resolución de 15/10/2025**: las dietas pueden embargarse íntegramente

El TEAC unifica criterio y establece que **las dietas, indemnizaciones y suplidos** —al no tener naturaleza salarial según el art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores— **no están protegidas por los límites de embargabilidad del art. 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil**.



En consecuencia, son embargables en su totalidad, aunque se incluyan en la nómina.

Sentencia

COMPATIBILIDAD

IPT y JUBILACIÓN PARCIAL. El Tribunal Supremo reconoce la compatibilidad entre pensión de incapacidad permanente total y jubilación parcial por actividad distinta

Fecha: 30/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 30/09/2025](#)



HECHOS RELEVANTES:

- El actor fue declarado en 2010 en situación de incapacidad permanente total (IPT) para su profesión habitual, percibiendo un 55% de la base reguladora.
- Posteriormente **trabajó como mecánico y en agosto de 2021 accedió a la jubilación parcial**, solicitando compatibilizarla con la pensión de IPT.
- El INSS consideró incompatibles ambas prestaciones y **extinguió la pensión de IPT**, obligando al actor a optar.
- El actor acreditó 15.362 días cotizados, de

los cuales 11.160 eran en régimen general y 4.202 en el RETA.

Procedimiento judicial previo:

- Juzgado de lo Social nº 2 de Jaén (Sentencia 53/2023): Desestimó la demanda del actor.
- TSJ de Andalucía (Sentencia 1329/2024): Confirmó la sentencia del juzgado.
- Recurso de casación para la unificación de doctrina: El demandante aportó como sentencia contradictoria la STS de 28 de octubre de 2014 (rec. 1600/2013), que reconocía la compatibilidad entre ambas prestaciones cuando derivan de actividades distintas.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- Estima el recurso de casación para la unificación de doctrina.
- Casa y anula la sentencia del TSJ de Andalucía.
- Estima el recurso de suplicación del actor.
- Revoca la sentencia del Juzgado de lo Social.
- Reconoce el derecho del actor a compatibilizar la pensión de IPT con la jubilación parcial.
- No impone costas procesales.

Fija doctrina:

- Es posible compatibilizar la pensión de incapacidad permanente total derivada de una primera profesión con la pensión de jubilación parcial obtenida en una actividad distinta.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El Tribunal basa su decisión en los siguientes argumentos:

- Finalidad de las prestaciones:** Ambas pensiones cubren contingencias distintas: la IPT, la pérdida de capacidad para una profesión concreta; la jubilación parcial, la reducción de jornada en otra distinta.

- **Interpretación del art. 14 del RD 1131/2002:** Esta norma admite expresamente la compatibilidad siempre que las actividades sean diferentes.
- **No exclusión de cotizaciones anteriores:** No se pueden excluir del cómputo para la jubilación las cotizaciones que ya sirvieron para obtener la IPT.
- **Prevalencia del precedente jurisprudencial (STS 28/10/2014):** Ratifica la compatibilidad cuando existe una separación clara entre ambas actividades.
- **Seguridad jurídica y unidad de doctrina:** Al no haberse modificado el marco normativo ni jurisprudencial, se reitera el criterio previo.

Sentencia

PAREJA DE HECHO NO INSCRITA

PENSIÓN DE VIUDEDAD. El Supremo reconoce el derecho a pensión de viudedad a conviviente no inscrito por imposibilidad sobrevvenida de contraer matrimonio durante la pandemia

Fecha: 01/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 01/10/2025](#)

HECHOS

El caso tiene origen en la solicitud de **pensión de viudedad presentada por D. Jesús Luis** tras el fallecimiento de su pareja, Doña Amparo, el 30 de mayo de 2020. **Ambos convivieron en una relación more uxorio durante más de 20 años**, compartiendo residencia, cuenta bancaria, propiedades y testamentos cruzados donde se reconocía expresamente la relación afectiva análoga al matrimonio.

El 11 de marzo de 2020, el Registro Civil Único de Madrid autorizó el matrimonio entre

ambos, a celebrar ante notario. Sin embargo, tres días después, el 14 de marzo, se decretó el estado de alarma por la COVID-19, **lo que impidió la celebración del matrimonio**. La causante falleció sin que este llegase a formalizarse.

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) denegó la pensión por no estar inscrita la pareja como tal en un registro público, y el Juzgado de lo Social nº 45 de Madrid desestimó la demanda. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó el recurso y reconoció la pensión, lo que motivó el recurso de casación para la unificación de doctrina por parte del INSS y la TGSS.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina del INSS y confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, reconociendo el derecho de D. Jesús Luis a percibir la pensión de viudedad.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

- Interpretación finalista y tuitiva del art. 221.2 de la LGSS:** aunque no se cumplió formalmente con la inscripción en el registro de parejas de hecho, **se valoró la voluntad clara y fehaciente de contraer matrimonio, impedida exclusivamente por el estado de alarma y confinamiento**.
- Fuerza mayor y situación excepcional:** la pandemia de COVID-19 fue una causa extraordinaria que impidió la celebración del matrimonio, cuya autorización ya había sido concedida por el Registro Civil.
- Constancia probatoria de la relación:**
 - 20 años de convivencia.
 - Documentos de empadronamiento, propiedad conjunta, cuenta bancaria compartida.
 - Testamentos con reconocimiento de la relación afectiva análoga a la conyugal.
 - Auto del Registro Civil y conformidad del Ministerio Fiscal para celebrar el matrimonio.
- Criterio del Ministerio Fiscal:** el informe apoya la tesis de una interpretación conforme al espíritu y finalidad de la norma, conforme al art. 3.1 del Código Civil.

- **Doctrina constitucional sobre el carácter tuitivo del sistema de Seguridad Social:** se mencionan sentencias del Tribunal Constitucional que respaldan el enfoque protector y finalista (STC 40/2014, 45/2014, 60/2014 y 1/2021).

Sentencia

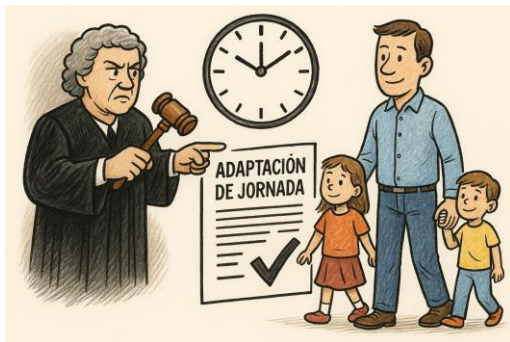
SOLICITUD DEL TRABAJADOR

ADAPTACIÓN JORNADA. El Supremo fija doctrina sobre la adaptación de jornada: denegar sin negociar implica aceptar la solicitud del trabajador

Fecha: 24/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 24/09/2025](#)



HECHOS

- El caso enfrenta a **D. Florentino**, jefe de topografía en **Orovalle Minerals S.L.**, contra su empresa por la denegación de una **solicitud de adaptación de jornada laboral (de 7:00 a 15:00 h)** para atender responsabilidades familiares (es padre de dos hijas menores, una de ellas escolarizada). Su jornada habitual era de lunes a jueves de 8:00 a 17:00 y viernes hasta las 14:00.
- El 14 de marzo de 2023, Florentino solicitó esta adaptación al amparo del **art. 34.8 del Estatuto de los**

Trabajadores. La empresa la denegó el 13 de abril de 2023, **sin abrir ningún proceso negociador.** A pesar de ser el único jefe de topografía en su departamento, su solicitud se basaba en necesidades familiares razonables.

- Tras desestimarse su demanda en primera instancia, **el TSJ de Asturias le dio la razón**, reconociéndole el derecho a la jornada solicitada y concediéndole una indemnización de 7.501 euros.
- La empresa recurrió en casación para unificación de doctrina, **citando como contradicción la STSJ de La Rioja 187/2020 y la STS 310/2023.**

OBJETO DEL RECURSO DE CASACIÓN

- La empresa alegó que **la falta de negociación no debía implicar la aceptación automática de la solicitud del trabajador**, y que la medida solicitada debía ser objeto de juicio de proporcionalidad.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo (STS 4316/2025, de 24 de septiembre):

1. **Desestima el recurso** interpuesto por Orovalle Minerals S.L.
2. **Confirma la sentencia del TSJ de Asturias**, declarando el derecho del trabajador a la adaptación horaria y la indemnización correspondiente.
3. **Impone las costas** a la empresa recurrente (1.500 euros).

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El **elemento clave** en la decisión es el **incumplimiento por parte de la empresa del procedimiento negociador obligatorio**, según el art. 34.8 del ET. El Supremo razona que:

- La **negociación previa es una garantía esencial** para valorar si la solicitud del trabajador es razonable y proporcionada.
- Si la empresa **omite abrir dicha negociación** y no ofrece alternativas ni razones objetivas motivadas, se produce un **incumplimiento que justifica la aceptación judicial de la solicitud** del trabajador, salvo que sea manifiestamente irrazonable.
- En este caso, **la solicitud del trabajador fue razonable y proporcional**, y no quedó acreditado que la empresa hubiese abierto proceso alguno.

La Sala **fija doctrina** en el sentido de que **el incumplimiento del deber de negociación impone la aceptación de la solicitud de adaptación de jornada**, salvo que se demuestre su carácter irrazonable o desproporcionado.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. FLORES Y PLANTAS. Resolución de 14 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas. [\[BOE 24/10/2025\]](#)

ANDALUCÍA. SERVICIOS DEPORTIVOS. Resolución de 14 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del I Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía del Sector de Contratos Públicos de Servicios Deportivos. [\[BOJA 20/10/2025\]](#)

MÁLAGA. LIMPIEZA DE EDIFICIOS. Resolución de la Delegada Territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo sobre la inscripción y publicación del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Málaga y su provincia. [\[BOM 17/10/2025\]](#)