

## Índice



## Sentencias

## EFECTOS

**IPC NEGATIVO.** El Supremo avala que el IPC negativo reste al incremento salarial si así lo dice el convenio: no se presume cláusula suelo.

*La Sala entiende que un IPC negativo puede neutralizar el incremento pactado, pero no reducir el salario si no se acordó expresamente.*

[\[pág. 2\]](#)

## CUIDADO DE MENOR

**PERMISO RETRIBUIDO.** El TSJ de Madrid reconoce permisos por fuerza mayor y hospitalización, e impone indemnización por trato desigual al trabajador

*El TSJ de Madrid refuerza los derechos de conciliación familiar al declarar retribuidos los permisos por enfermedad e intervención quirúrgica de una hija menor, e impone indemnización por trato desigual.*

[\[pág. 3\]](#)

## Actualidad del Poder Judicial

**INCAPACIDAD ABSOLUTA.** El TSJ de Madrid declara la incapacidad absoluta a un cap industrial con una enfermedad degenerativa de los huesos y obesidad severa

*El demandante, que tenía reconocida una incapacidad para su profesión, solicitó q reconociera un médico forense porque su estado empeoró*

[\[pág. 5\]](#)

**INCAPACIDAD ABSOLUTA.** El TSJCLM confirma la incapacidad absoluta a una panader 37 años con migraña severa porque es “difícilmente imaginable” que con ese dolor p trabajar

*La mujer ha encadenado sucesivos periodos de baja laboral*

[\[pág. 6\]](#)

## Actualidad TC

**PRESTACIÓN POR NACIMIENTO.** La sala primera del TC declara que la doctrina relativa a la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de un hijo en familias monoparentales no es aplicable a las familias biparentales en las que un progenitor no cumple los requisitos legales

[\[pág. 7\]](#)

## Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 9\]](#)

# Sentencia

## EFFECTOS

**IPC NEGATIVO.** El Supremo avala que el IPC negativo reste al incremento salarial si así lo dice el convenio: no se presume cláusula suelo.

*La Sala entiende que un IPC negativo puede neutralizar el incremento pactado, pero no reducir el salario si no se acordó expresamente.*

Fecha: 23/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 23/10/2025](#)

## HECHOS

El conflicto colectivo se inició a instancia del sindicato LAB Sindikatua contra la empresa Cegasa Energía SLU, su comité de empresa y otros sindicatos (CCOO y LSB-USO), respecto al incremento salarial para el año 2021 pactado en el Convenio Colectivo de Empresa 2019-2021.

- El conflicto afecta a la plantilla del centro de trabajo de Miñano (80 trabajadores).
- El artículo 10 del convenio establece que el incremento salarial para 2021 será: "IPC 2020 + 0,5% sobre los conceptos fijos".  
El IPC de 2020 fue negativo (-0,5%), y se discutía si:
  - Debía considerarse como 0, aplicando solo el +0,5% (tesis de LAB).
  - O debía computarse restando el -0,5% al 0,5%, resultando en un incremento nulo (tesis empresarial).

En primera instancia (Juzgado de lo Social nº1 de Vitoria), se estimó la demanda del sindicato. El TSJ del País Vasco confirmó dicha sentencia.

La empresa Cegasa Energía SLU interpuso recurso de casación para unificación de doctrina, invocando contradicción con la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha 1204/2022, que sí aplicaba el IPC negativo.

## FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- Se estima el recurso de casación unificadora de Cegasa Energía SLU.
- Se casa y anula la sentencia del TSJ del País Vasco.
- Se revoca la sentencia de instancia y se desestima la demanda del sindicato LAB.
- No hay imposición de costas y se ordena la devolución de los depósitos.

## ARGUMENTOS JURÍDICOS

El Tribunal Supremo analiza diversas sentencias previas y fija criterio:

### 1. Interpretación literal del convenio:

- No se establece "cláusula suelo" que impida computar IPC negativo.
- Aplicar el IPC negativo no supone reducción salarial, sino una menor subida.

### 2. Doctrina jurisprudencial consolidada:

- El IPC negativo puede restarse del porcentaje pactado si el convenio lo permite o no lo impide expresamente.
- El convenio de Cegasa expresamente dice: "Incremento salarial = IPC 2020 + 0,5%", sin excluir valores negativos.

### 3. Protección del poder adquisitivo:

- El objetivo del convenio era compensar la inflación. En caso de deflación, los trabajadores no pierden poder adquisitivo.
- Aplicar un 0,5% neto de subida cuando el IPC fue negativo distorsiona el propósito de "revisión conforme a IPC".

### 4. No vinculación por acciones de terceros:

- El hecho de que otra empresa del grupo (Autlan EMD) aplicara el +0,5% no obliga a Cegasa Energía SLU.

# Sentencia

## CUIDADO DE MENOR

**PERMISO RETRIBUIDO.** El TSJ de Madrid reconoce permisos por fuerza mayor y hospitalización, e impone indemnización por trato desigual al trabajador

*El TSJ de Madrid refuerza los derechos de conciliación familiar al declarar retribuidos los permisos por enfermedad e intervención quirúrgica de una hija menor, e impone indemnización por trato desigual.*

Fecha: 11/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Madrid de 11/07/2025](#)

## HECHOS

El trabajador D. Efraín, con contrato indefinido a jornada completa como personal operativo desde el 6 de septiembre de 2022, presentó demanda frente a su empresa, **alegando vulneración de su derecho a permisos retribuidos en tres situaciones vinculadas al cuidado de su hija menor:**

- Días 22 de noviembre de 2023 y 31 de mayo de 2024: no acudió al trabajo por enfermedad de su hija, acudiendo al centro de salud con ella.
- Del 21 al 27 de febrero de 2024: la hija fue hospitalizada por intervención quirúrgica. La empresa sólo reconoció el 21 como día válido de permiso, exigiendo la recuperación del 27.

**La empresa negó que estos días constituyeran permisos retribuidos** conforme al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, considerando que eran recuperables o imputables a días no laborables. El trabajador interpuso recurso de suplicación tras una sentencia parcialmente estimatoria del Juzgado de lo Social nº 47 de Madrid, solicitando:

1. Reconocimiento de los días 22/11/23 y 31/5/24 como permisos por fuerza mayor.
2. Reconocimiento del 27/2/24 como día de permiso por hospitalización.
3. Indemnización de 7.500 € por vulneración de derechos fundamentales.

## FALLO DEL TRIBUNAL

La Sala de lo Social del TSJ de Madrid estima parcialmente el recurso de suplicación del trabajador y dicta los siguientes pronunciamientos:

**A) Reconoce como permisos retribuidos** por causa de fuerza mayor los días 22/11/2023 y 31/05/2024.

**B) Reconoce como permiso retribuido por hospitalización el 27/02/2024**, rechazando la interpretación empresarial de que el permiso debía computar desde el sábado anterior.

**C) Reconoce indemnización de 3.500 €** por daño moral derivado de vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE).

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El tribunal argumenta su decisión en los siguientes puntos:

- **Fuerza mayor (art. 37.9 ET):** El motivo de la ausencia no fue solo acompañar al centro de salud, sino el cuidado necesario de su hija enferma, menor de tres años. La enfermedad fue repentina e imprevisible, y su atención requería la presencia del padre.
- **Permiso por hospitalización (art. 37.3.b ET):** El permiso debe contarse desde el primer día de hospitalización, **sin exigir coincidencia exacta con el horario laboral**. Además, la empresa ya había reconocido el derecho del trabajador a ausentarse el 21/2/2024, y el día 27 fue el único denegado injustificadamente.
- **Derecho a la igualdad (art. 14 CE):** El tribunal considera vulnerado este derecho, ya que la empresa fue parte en un procedimiento de conflicto colectivo donde se estableció que el permiso por

hospitalización se debe computar solo en días laborables. Su negativa actual implica trato desigual y arbitrario.

- **Indemnización (art. 183 LRJS y doctrina TS):** Se fija prudencialmente en 3.500 € atendiendo al daño moral, la duración de la vulneración, el contexto y el número limitado de días en conflicto.

# Actualidad del Poder Judicial

**INCAPACIDAD ABSOLUTA.** El TSJ de Madrid declara la incapacidad absoluta a un capataz industrial con una enfermedad degenerativa de los huesos y obesidad severa

*El demandante, que tenía reconocida una incapacidad para su profesión, solicitó que le reconociera un médico forense porque su estado empeoró*

Fecha: 19/11/2025

Fuente: web del TSJUE

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

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha estimado el recurso de un capataz industrial y le concede la incapacidad permanente absoluta con derecho a recibir una pensión vitalicia equivalente al 100% de su base reguladora de 2.280,01 euros.

Los antecedentes del caso son los siguientes: en julio de 2019 el Instituto Nacional de la Seguridad Social reconoció al demandante una incapacidad para su profesión habitual de capataz industrial por el cuadro clínico de espondiloartrosis lumbar más estenosis de canal lumbar, obesidad severa, coxartrosis derecha y síndrome femoropatelar. Estas patologías le limitaban para realizar sobrecargas moderadas e intensas de raquis lumbar. Posteriormente, se le reconoció un grado total de discapacidad del 43% y la situación de dependencia en grado I.

El actor presentó escrito ante el INSS, registrado el 4 de octubre de 2022, por agravación de su estado clínico y funcional, requiriendo que se revisase el grado de incapacidad y se le reconociese en la categoría de absoluta. Esta solicitud no fue tramitada y al no recibir respuesta, entendió que se desestimó por silencio administrativo negativo; el 21 de abril de 2023 presentó una demanda ante el Decanato de los Juzgados de lo Social solicitando el reconocimiento del grado de IPA por agravación y que el médico forense adscrito a los Juzgados de Madrid le examinara.

El asunto recayó en el Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid, que acordó no haber lugar a la práctica de prueba “al no constar los posibles hechos controvertidos, sin perjuicio del derecho de la parte a reiterar su petición en el acto del juicio”. La parte demandante interpuso recurso de reposición que fue desestimado el 18 de octubre de 2023.

El juicio se celebró el 24 de abril de 2024 y, tras el trámite de conclusiones, el actor reiteró que se emitiera informe por el médico forense, diligencia final que fue rechazada por el iudex a quo “por la abundante prueba documental medica obrante en las actuaciones”. El demandante recurrió declarando indefensión.

“A nuestro modo de ver las cosas -declara la Sala- ciertamente la sentencia de instancia yerra cuando hace un juicio de comparación entre el dictamen del EVI de mayo de 2019 y el informe de revisión del grado de julio de 2020, dado que lo ajustado a derecho habría sido confrontar el estado clínico y funcional del actor comparando el que tenía en el momento de ser declarado afecto de IPT y el que presentaba a la fecha de solicitud en octubre de 2022, de la revisión de grado actualizado con los informes médicos posteriores y hasta la celebración del acto del juicio. A este respecto, la evolución de las dolencias es un aspecto de obligada consideración a tenor de la doctrina sentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo”.

Los magistrados concluyen que la valoración del estado del demandante en 2024 pone de relieve que la estenosis de canal, fibrosis y espondilosis degenerativa multinivel ha evolucionado muy desfavorablemente respecto al informe de julio de 2020, padeciendo dolores mecánicos importantes que le limita en todas las actividades de su vida cotidiana para las que necesita ayuda de un tercero. Se confirma, además, que existe una pseudoartrosis de los tornillos inferiores que limitan su movilidad, requiriendo ayuda en domicilio para las actividades diarias.

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

# Actualidad del Poder Judicial

**INCAPACIDAD ABSOLUTA.** El TSJCLM confirma la incapacidad absoluta a una panadera de 37 años con migraña severa porque es “difícilmente imaginable” que con ese dolor pueda trabajar

*La mujer ha encadenado sucesivos periodos de baja laboral*

Fecha: 17/11/2025

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Sentencia del TSJ de Extremadura de 09/10/2025](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha ha confirmado la sentencia que declaró la incapacidad absoluta derivada de enfermedad común a una dependienta de panadería y declara su derecho a percibir una pensión vitalicia equivalente al 100% de la base reguladora de 1.138,28 euros al mes.

La mujer, de 37 años, presentó ante el INSS una solicitud de incapacidad permanente por migraña con fotofobia y condritis costal derecha postraumática que fue rechazada por el órgano de gestión al no apreciar menoscabo orgánico ni funcional. En su recurso, la trabajadora reflejó las múltiples crisis por migraña crónica refractaria, la asistencia en numerosas ocasiones a los servicios de urgencias, tratamiento farmacológico, sucesivos periodos de baja laboral y seguimiento de su situación por el Servicio de Neurología del Sescam.

El alto tribunal castellanomanchego recuerda que la sentencia considera acreditado que la recurrente padece una migraña crónica refractaria sin respuesta a los tratamientos preventivos, con episodios de cefalea crónica diaria y con impacto muy severo. “En tales circunstancias de salud -dicen los magistrados- resulta evidenciado como indica la juzgadora, que se encuentra impedida para la realización, no solo de sus tareas habituales como dependienta de panadería, sino que es difícilmente imaginable que la demandante, a consecuencia del dolor que padece, pueda realizar actividad profesional alguna, aun cuando no sea de carácter físico, con los mínimos de concentración, dedicación y eficacia que son propias de cualquier quehacer profesional, lo que hace que el motivo deba estimarse”.

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

# Actualidad del Tribunal Constitucional

**PRESTACIÓN POR NACIMIENTO.** La sala primera del TC declara que la doctrina relativa a la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de un hijo en familias monoparentales no es aplicable a las familias biparentales en las que un progenitor no cumple los requisitos legales

Fecha: 17/11/2025

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Nota de prensa](#)

La Sala Primera del Tribunal Constitucional ha desestimado el recurso de amparo de la madre de un menor, que alegó la vulneración de su derecho fundamental a la igualdad y a no sufrir discriminación (art. 14 CE) en relación con el art. 39 CE, al denegarle las resoluciones administrativas y judiciales impugnadas su solicitud de ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo en las dieciséis semanas que legalmente le habrían correspondido al otro progenitor, que por entonces cumplía una pena de prisión.

La sentencia descarta la aplicación a este caso la doctrina sentada en la STC 140/2024, de 6 de noviembre, la cual concluyó que, en tanto el legislador no llevase a cabo la consiguiente reforma normativa, en las familias monoparentales el permiso a que hacía referencia el art. 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (y en relación con él, la prestación regulada en el art. 177 de la Ley General de la Seguridad Social), había de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica el previsto para el progenitor distinto conforme a la legislación aplicable, excluyendo las semanas que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto. La diferencia de trato normativa examinada en la STC 140/2024 tenía su origen en una de las razones de discriminación previstas en nuestra Constitución, pues derivaba del modelo de familia monoparental a la que pertenecía el menor, teniendo vedada, por esa causa, la posibilidad de disfrutar de 26 semanas de cuidados “retribuidos”.

En el caso enjuiciado, la Sala ha considerado, en esencia, **que lo anterior no se da en el caso de menores nacidos en las familias biparentales, en las que los dos progenitores tienen una expectativa de suspensión del contrato de trabajo y prestación por nacimiento y cuidado de hijo, que se podrá materializar si se cumplen las condiciones de disfrute de la prestación.** Ambos progenitores están, en abstracto y como regla general, en disposición de cumplir las condiciones de acceso a la prestación, y es a este supuesto general al que se refiere la regulación existente. Las concretas situaciones personales, familiares y profesionales que, deliberadamente elegidas o circunstancialmente asumidas, puedan existir en cada familia biparental son muy diversas y condicionan la posibilidad de disfrutar del periodo retribuido de cuidado.

De este modo, la Sala estima que la mayor o menor duración del periodo de tiempo que un menor nacido en una familia biparental puede disfrutar del cuidado – retribuido – de sus progenitores, adoptantes o acogedores respecto de otro menor también nacido en familia biparental, vendrá determinada por el cumplimiento de los requisitos de alta en la Seguridad Social y cotizaciones exigidos por la normativa vigente en cada momento y aplicable a cada persona trabajadora (arts. 165.1 y 177-180 LGSS), pero no obedece a los motivos de discriminación que el art. 14 CE proscribiera.

**La diferente extensión del periodo de cuidado retribuido del menor no está supeditada a una condición de nacimiento, ni a ninguna otra circunstancia o característica personal o social que, históricamente, por la práctica social o por la acción de los poderes públicos, haya situado a un amplio sector de la sociedad en una situación desventajosa.** Responde, exclusivamente, al grado de cumplimiento de los requisitos legales de acceso a una prestación contributiva que, potencialmente, ambos progenitores están en condiciones de satisfacer.

La sentencia declara que corresponde al legislador en un Estado social y democrático de Derecho, a la luz de los principios rectores de la política social y económica recogidos en los arts. 39, 41 y 50 CE, que han de informar la legislación positiva (STC 197/2003, de 30 de octubre), valorar, en su caso, esos supuestos excepcionales, para concluir que, en el caso enjuiciado, al no haber causado las resoluciones impugnadas la discriminación invocada por la recurrente, procede acordar la desestimación del recurso de amparo.

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**JAÉN. ACTIVIDAD AGROPECUNIARIA.** Acta de la Comisión Paritaria para la aprobación de la Tabla Salarial del Convenio colectivo de trabajo para las actividades agropecuarias en la provincia de Jaén con vigencia del 1 de octubre de 2025 al 30 de septiembre de 2026. [\[BOJ 20/11/2025\]](#)

**MÁLAGA. SECTOR DEL COMERCIO.** Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación de la modificación del convenio colectivo del sector de comercio. [\[BOM 18/11/2025\]](#)

**TARRAGONA. SECTOR PASTISSERIA, CONFITERIA.** Conveni col·lectiu de treball del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria de la província de Tarragona, per als anys 2025-2027. Codi conv. 43000215011994. [\[BOT 14/11/2025\]](#)