

Índice

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 3 de diciembre de 2025

RETRIBUCIONES EN EL ÁMBITO DEL SECTOR PÚBLICO. [Real Decreto-ley 14/2025](#), de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

[\[pág. 2\]](#)

ENTRADA EN VIGOR SIF. [Real Decreto-ley 15/2025, de 2 de diciembre](#), por el que se adoptan medidas urgentes para favorecer la actividad inversora de las entidades locales y de las comunidades autónomas, y por el que se modifica el Real Decreto 1007/2023, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece los requisitos que deben adoptar los sistemas y programas informáticos o electrónicos que soporten los procesos de facturación de empresarios y profesionales, y la estandarización de formatos de los registros de facturación.

[\[pág. 4\]](#)Jueves 4 de diciembre de 2025

MOVILIDAD. [Ley 9/2025](#), de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

[\[pág. 6\]](#)

Sentencias

PLAN DE IGUALDAD

LIBERTAD SINDICAL. El TS confirma una condena por vulneración de la libertad sindical en la negociación de un plan de igualdad

[\[pág. 8\]](#)

PLAZO RAZONABLE

CONFLICTO COLECTIVO. TIEMPO DE TRABAJO. El Supremo anula una cláusula del convenio de CEPESA que permitía cambios de turno con solo 24 horas de preaviso

[\[pág. 10\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

ACCIDENTE LABORAL. El TSJCV reconoce una indemnización de 10.000 euros para una acróbata por un accidente laboral en un complejo de ocio de Oropesa del Mar

[\[pág. 12\]](#)

DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS. El TSXG reconoce el derecho de una interina que desempeñó un puesto de categoría superior a percibir las diferencias retributivas

[\[pág. 14\]](#)

PERMISO POR CUIDADO. Un juzgado de Cáceres da la razón a una trabajadora a quien la empresa le denegó el permiso por el cuidado de su madre enferma

[\[pág. 15\]](#)

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de Aragón ratifica no declarar la incapacidad a un capataz agrario con limitaciones físicas porque su tarea es organizar el trabajo del personal a su mando

[\[pág. 16\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 17\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 3 de diciembre de 2025



Núm. 290

RETRIBUCIONES EN EL ÁMBITO DEL SECTOR PÚBLICO. [Real Decreto-ley 14/2025](#), de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

1. Objeto de la norma:

El Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, tiene por objeto aprobar medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, concretamente fijar y habilitar la aplicación de los incrementos salariales del personal al servicio del sector público correspondientes a los ejercicios 2025 y 2026, en el marco del Acuerdo firmado el 27 de noviembre de 2025 entre el Gobierno y las organizaciones sindicales UGT y CSIF, y en un contexto de prórroga de los Presupuestos Generales del Estado de 2023.

2. Contenido y ámbito material de la regulación

La norma regula, esencialmente:

○ Incremento retributivo para 2025:

- Subida salarial consolidable máxima del **2,5 %** respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2024 (incluido el 0,5 % adicional del Real Decreto-ley 4/2024), con efectos económicos desde el **1 de enero de 2025**.
- Posibilidad de incrementar en dicho porcentaje la **masa salarial del personal laboral**.
- Actualización en ese mismo porcentaje de las cuantías retributivas previstas en diversos preceptos de la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, incluidas las afectadas por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional en la parte correspondiente al empleador.

○ Incremento retributivo para 2026:

- Subida salarial consolidable máxima del **1,5 %** respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025, con efectos económicos desde el **1 de enero de 2026**.
- Posible **incremento adicional consolidable del 0,5 %** si la variación del IPC en 2026 es igual o superior al 1,5 %, a abonar en el primer trimestre de 2027 mediante acuerdo del Consejo de Ministros.
- Análogo incremento de la masa salarial del personal laboral y actualización de las cuantías de la Ley 31/2022, incluyendo nuevamente la parte de la cuota del Mecanismo de Equidad Intergeneracional a cargo del empleador.

○ Efectividad y pago de los atrasos (art. 3):

- Las Administraciones públicas fijarán el **calendario de abono** de los importes y atrasos de 2025, pudiendo distribuirlos entre 2026 y 2028 o abonarlos íntegramente en diciembre de 2025.
- En el **sector público estatal**, el incremento de 2025 se hará efectivo en diciembre de 2025, con abono de atrasos desde enero de 2025.

○ Habilitación y carácter básico:

- Se habilita a la **Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos** para actualizar en 2025 y 2026 las cuantías retributivas vigentes a 31 de diciembre de 2024 y 2025, respectivamente, y dictar las instrucciones necesarias para su abono.
- Se declara el **carácter básico** de los preceptos esenciales relativos a los incrementos retributivos para 2025 y 2026 y a la efectividad del incremento, al amparo de los arts. 149.1.13.ª y 156.1 CE.

3. Destinatarios / sujetos a los que va dirigida

La norma se dirige, en cuanto a su aplicación material, al **personal al servicio del sector público en sentido amplio**, incluyendo:

- Personal al servicio del **sector público estatal**.
- Personal al servicio del **sector público autonómico y local**.
- Personal del **sector público institucional** de las Administraciones Públicas.

Igualmente, se dirige a las **propias Administraciones públicas y entidades del sector público**, que deberán aplicar los incrementos retributivos dentro de los límites y condiciones fijados, así como organizar los calendarios de abono y la actualización de cuantías.

4. Entrada en vigor

El Real Decreto-ley 14/2025 **entra en vigor el mismo día de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”**, es decir, el **3 de diciembre de 2025**, sin perjuicio de que los efectos económicos de los incrementos retributivos se retrotraigan al 1 de enero de 2025 y 1 de enero de 2026, respectivamente.

ESTATAL

Miércoles 3 de diciembre de 2025



Núm. 290

ENTRADA EN VIGOR SIF. [Real Decreto-ley 15/2025, de 2 de diciembre](#), por el que se adoptan medidas urgentes para favorecer la actividad inversora de las entidades locales y de las comunidades autónomas, y por el que se modifica el Real Decreto 1007/2023, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece los requisitos que deben adoptar los sistemas y programas informáticos o electrónicos que soporten los procesos de facturación de empresarios y profesionales, y la estandarización de formatos de los registros de facturación.

Con el Real Decreto-ley se ha decidido efectuar una nueva ampliación del plazo de exigibilidad, algo motivado tanto por la necesaria adecuación de los sistemas informáticos de facturación como para garantizar una implantación ordenada y homogénea en el conjunto del tejido empresarial. Con esto, se da mayor margen y plazo para adaptarse al nuevo sistema.

De esta forma, para las empresas cuyo plazo de implantación y adaptación de sus sistemas informáticos comenzaba el 1 de enero de 2026, **se traslada al 1 de enero de 2027**, mientras que para las empresas y autónomos que tenían que emplear a aplicar el Verifactu el 1 de julio de 2026, ese plazo se traslada **al 1 de julio de 2027**.

Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 1007/2023, de 5 de diciembre.

La disposición final cuarta queda redactada en los siguientes términos:

Disposición final cuarta. Entrada en vigor y efectos.

El presente real decreto y el reglamento entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, los obligados tributarios a que se refiere el artículo 3.1.a) ~~de dicho reglamento~~ tendrán adaptados los sistemas informáticos a las características y requisitos que se establecen en el citado reglamento y en su normativa de desarrollo antes del **1 de enero de 2026**. El resto de obligados tributarios mencionados en el artículo 3.1 deberán tener operativos los sistemas informáticos ~~adaptados a las características y requisitos que se establecen en el citado reglamento y en su normativa de desarrollo antes del~~ **1 de julio de 2026**.

Los obligados tributarios ~~a que se refiere~~ el artículo 3.2 ~~de dicho reglamento~~, en relación con sus actividades de producción y comercialización de los sistemas informáticos, deberán ofrecer sus productos adaptados ~~totalmente~~ al reglamento en el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor de la orden ministerial a que se refiere la disposición final tercera de este real decreto. ~~No obstante, en relación con sistemas informáticos incluidos en los contratos de mantenimiento de carácter plurianual contratados antes de este último plazo, deberán estar adaptados al contenido del reglamento con anterioridad a las fechas indicadas en el párrafo anterior.~~

«Disposición final cuarta. Entrada en vigor y efectos.

El presente real decreto y el reglamento entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, los obligados tributarios a que se refiere el artículo 3.1.a) deberán tener adaptados los sistemas informáticos a las características y requisitos establecidos en este reglamento y en su normativa de desarrollo antes del **1 de enero de 2027**. El resto de obligados tributarios mencionados en el artículo 3.1 deberán tener operativos los citados sistemas informáticos antes del **1 de julio de 2027**.

Los obligados tributarios del artículo 3.2, en relación con sus actividades de producción y comercialización de los sistemas informáticos, deberán ofrecer sus productos **plenamente** adaptados al reglamento en el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor de la orden ministerial a que se refiere la disposición final tercera este real decreto, **sin perjuicio de la obligada adaptación de los sistemas incluidos en contratos de mantenimiento plurianual conforme a las fechas señaladas anteriormente.**

En el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor de la orden ministerial a que se refiere la disposición final tercera de este real decreto estará disponible en la sede de la Agencia Estatal de Administración Tributaria el servicio para la recepción de los registros de facturación remitidos por los Sistemas de emisión de facturas verificables.

En el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor de la orden ministerial a que se refiere la disposición final tercera de este real decreto estará disponible en la sede de la Agencia Estatal de Administración Tributaria el servicio para la recepción de los registros de facturación remitidos por los Sistemas de emisión de facturas verificables.»

RESUMEN:

Se ha publicado en BOE el [Real Decreto-ley 15/2025](#), de 2 de diciembre, cuya Disposición final primera aprueba la modificación de la Disposición final cuarta del Real Decreto 1007/2023, de 5 de diciembre, ampliando el plazo que tienen los obligados tributarios para adaptar sus sistemas informáticos de facturación a los requisitos de dicho Real Decreto.

En base a los nuevos plazos aprobados, las entidades que presenten el Impuesto de Sociedades **deberán tener adaptados sus SIF** antes del 1 de enero de 2027. El resto de obligados tributarios, antes del 1 de julio de 2027. Esto es:

	Antiguo plazo	Nuevo plazo
Personas jurídicas y contribuyentes del IS	01/01/2026	01/01/2027
Contribuyentes de IRPF, IRnR con EP y las entidades en régimen de atribución de rentas	01/07/2026	01/07/2027

Los **productores y comercializadores** de software deben tener adaptados los SIF desde el pasado 29/07/2025. Sin embargo el RD-L 15/2025 introduce una precisión para que las fechas límite de 01/01/2027 o 01/07/2027 también operen para los contratos vigentes de mantenimiento plurianual de SIF y sus actualizaciones.

Nada más dice el Real Decreto-ley respecto a aquellos sujetos que hayan optado por REDEME o SII-IVA **y que sólo pueden renunciar en el mes de noviembre**, no teniendo con esta modificación del día 3 de diciembre esta posibilidad.

Confiamos en que se dará una solución, sin saber a través de qué instrumento o medio, a los sujetos pasivos que permitan la renuncia al REDEME o al SII-IVA en diciembre, con efectos 01/01/2026.

ESTATAL

Jueves 4 de diciembre de 2025



MOVILIDAD. Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

Núm. 291

PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE EN EL TRABAJO



MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Objeto de la norma (artículo 1)

La Ley 9/2025 tiene por objeto **establecer el marco jurídico del Sistema General de Movilidad Sostenible** y regular las políticas públicas necesarias para garantizar un modelo de movilidad eficiente, seguro, accesible, saludable y respetuoso con el medio ambiente. Esto incluye la planificación, financiación, coordinación interadministrativa y los instrumentos para la reducción de emisiones y la mejora de la calidad del aire.

Planes de movilidad sostenible de entidades locales (artículo 24)

Regula la **obligación de los municipios** de entre 20.000 y 50.000 habitantes de elaborar un **Plan de Movilidad Sostenible Simplificado en el plazo de un año** desde la entrada en vigor de la ley (5 de diciembre de 2026), con revisión cada seis años —salvo distinta previsión autonómica—.

Asimismo, habilita a las Comunidades Autónomas para exigir o recomendar planes en municipios menores o en entidades supramunicipales.

Los planes deben incluir medidas de ordenación de la distribución urbana de mercancías y son objeto de seguimiento trienal.

Planes de movilidad sostenible para grandes centros de actividad (artículo 25)

Establece que los Ministerios de Transportes y de Trabajo fijarán los criterios para identificar los **grandes centros de actividad** obligados a disponer de un plan de movilidad sostenible (criterios como superficie, plantilla, afluencia, movilidad en horas punta, etc.).

Una vez publicados los criterios, los centros identificados deberán aprobar su plan **en un plazo de 18 meses**, revisarlo cada cinco años y designar un **gestor de movilidad**.

Estos planes deben coordinarse con los planes municipales y se prevé la creación de un registro en el EDIM.

Las Comunidades Autónomas verificarán el cumplimiento de estas obligaciones.

Planes de movilidad sostenible al trabajo (artículo 26)

Impone a las **empresas y entidades del sector público** la obligación de disponer, **en el plazo de 24 meses** desde la entrada en vigor, de planes de movilidad sostenible al trabajo para centros con **más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno**.

Los planes deben revisarse mediante informes bianuales y negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, incluyéndose también mecanismos de participación sindical en empresas sin representación.

Se exige que dichos planes incorporen medidas de movilidad activa, transporte colectivo, movilidad de bajas emisiones, teletrabajo cuando sea posible y medidas de seguridad vial en los desplazamientos.

También prevé la existencia de **gestores de movilidad**, obligaciones específicas para centros de alta ocupación y un registro en el EDIM.

Seguimiento (artículo 27)

Establece la obligación de **comunicar los planes** regulados en los artículos 24 y 25, así como sus revisiones, a la autoridad autonómica correspondiente en el plazo de tres meses desde su adopción, para su incorporación al EDIM.

Dispone que dichos documentos serán públicos (con límites derivados de la normativa de protección de datos).

Las empresas y entidades que ya dispongan de planes de movilidad al trabajo deberán comunicarlos en un plazo de tres meses y adaptarlos a los criterios de la ley.

Finalmente, prevé que las normas de desarrollo puedan habilitar mecanismos de financiación condicionados al cumplimiento de obligaciones de comunicación, revisión y seguimiento.

Modificación del Estatuto de los Trabajadores (Disposición final tercera)

La DF 3.ª modifica el **artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores** para incluir expresamente en el deber de la negociación colectiva la obligación de **negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo**, con el alcance previsto en la Ley 9/2025. Se integra así la movilidad sostenible dentro del contenido mínimo negociable de los convenios colectivos, junto con las medidas de igualdad y los protocolos frente a riesgos derivados de catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Entrada en vigor (Disposición final 22ª)

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Dado que la publicación en el BOE es de 4 de diciembre de 2025, la ley entra en vigor el **5 de diciembre de 2025**

Sentencia

PLAN DE IGUALDAD

LIBERTAD SINDICAL. El TS confirma una condena por vulneración de la libertad sindical en la negociación de un plan de igualdad *El Supremo confirma que retrasar la negociación del Plan de Igualdad vulnera la libertad sindical y permite condenas indemnizatorias diarias*

Fecha: 12/11/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia TS de 12/11/2025](#)

HECHOS

- El caso tiene origen en una demanda de tutela de derechos fundamentales interpuesta por el Sindicato Colectivo Independiente de Trabajadores de Prevención y Salud (CITPS) contra la empresa ASPY Prevención S.L.U. ante la Audiencia Nacional. **La demanda se centraba en la vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28 CE) en su vertiente de negociación colectiva**, concretamente en el marco de la elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad.
- La empresa, tras una fusión en 2019, contaba con parte de su plantilla sin un Plan de Igualdad. En septiembre de 2020 se constituyó una Comisión de Igualdad, con participación sindical y con funciones de diagnóstico, análisis y negociación del plan.
- A pesar de celebrarse 23 reuniones, el sindicato denunció reiteradas obstrucciones por parte de ASPY, entre ellas la no entrega de la documentación necesaria para el diagnóstico, lo que impidió avances reales en la elaboración del plan. Incluso tras requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la empresa no cumplió adecuadamente con la entrega de los datos exigidos.
- El diagnóstico elaborado carecía de datos esenciales (registro salarial, auditoría retributiva, protocolo de acoso, etc.), lo que motivó la denuncia y posterior sentencia de la Audiencia Nacional que condenó a la empresa, tanto al cese de la conducta como al pago de indemnizaciones.
- ASPY interpuso recurso de casación ordinario, siendo este el objeto principal de la STS 5150/2025.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo desestima íntegramente el recurso de casación ordinario interpuesto por ASPY Prevención S.L.U., y confirma la sentencia dictada por la Audiencia Nacional (SAN 126/2023, de 17 de noviembre).

La Sala **declara**:

1. **Vulnerado el derecho a la libertad sindical del CITPS (negociación colectiva).**
2. Ordena el cese inmediato de la conducta obstaculizadora.
3. Condena a la empresa a abonar indemnizaciones por los períodos sin plan de igualdad:
 - 73.000 € por el periodo hasta la demanda.
 - 108,51 €/día desde la demanda hasta la sentencia.
 - 144,68 €/día desde la sentencia hasta que se apruebe un Plan de Igualdad válido.
4. Fija doctrina sobre la viabilidad de condenas de futuro cuando se prolonga injustificadamente la omisión de obligaciones legales (art. 183.1.c LRJS).

ARGUMENTOS JURÍDICOS

El TS basa su resolución en los siguientes fundamentos:

- Negociación de mala fe por parte de la empresa: el Tribunal considera probado que ASPY ralentizó intencionadamente el proceso de negociación, no entregando la documentación mínima exigida.
- La conducta obstructiva vulneró el derecho a la negociación colectiva, parte del contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical.

- Se confirma que la condena de futuro es válida en el ámbito del proceso laboral cuando hay una omisión prolongada de obligaciones legales, conforme a la doctrina constitucional (STC 194/1993 y STC 163/1998).
- La actitud contumaz de ASPY justifica la imposición de indemnización por cada día de retraso en **aprobar el plan**.

Sentencia

PLAZO RAZONABLE

CONFLICTO COLECTIVO. TIEMPO DE TRABAJO. El Supremo anula una cláusula del convenio de CEPESA que permitía cambios de turno con solo 24 horas de preaviso

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha confirmado la nulidad del apartado 4.1 del Capítulo II del II Convenio Colectivo del Refino de CEPESA, que permitía a la empresa modificar el régimen de turnos con solo 24 horas de antelación, sin considerarlo modificación sustancial.

Fecha: 13/11/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia del TS de 13/11/2025](#)

HECHOS

- La controversia se origina cuando el Sindicato de Trabajadores (STR) interpone una demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, impugnando el apartado 4.1 del capítulo II del II Convenio Colectivo del Refino de Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA). Esta disposición establecía que:

"Previo aviso mínimo de 24 horas, el personal estará obligado a cambiar entre los distintos turnos autorizados en el centro de trabajo, sin que ello se considere modificación sustancial de las condiciones de trabajo."
- El sindicato consideró que **esa cláusula vulneraba el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, que exige preaviso mínimo de 5 días para cambios derivados de distribución irregular de jornada. Aunque inicialmente también se invocó el artículo 41.1 ET, **el sindicato desistió de esta parte en el acto de la vista oral.**
- **La Audiencia Nacional**, en sentencia de 20 de diciembre de 2023 (SAN 138/2023), estimó la demanda y **declaró nula dicha cláusula del convenio.** Frente a esta resolución, CEPESA interpuso recurso de casación, cuya resolución da lugar a esta Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1080/2025, de 13 de noviembre de 2025.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por CEPESA y confirma la nulidad de la cláusula del convenio impugnada. No impone costas y declara firme la sentencia dictada por la Audiencia Nacional.

ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DEL TRIBUNAL

1. Sobre el preaviso de 24 horas:

- El Supremo considera que permitir cambios de turno permanentes con solo 24 horas de preaviso no es razonable y vulnera el artículo 34.2 ET, que exige 5 días como mínimo.
- Se trata de cambios estables (no temporales ni por causas imprevistas), lo que refuerza la exigencia de mayor antelación.

2. Diferenciación entre jornada y horario:

- El Tribunal distingue entre “jornada” (duración) y “horario” (distribución), según criterios fijados en la STS 173/2021 y STS 552/2025, y determina que **el precepto cuestionado afecta al horario y régimen de turnos, lo cual sí está sujeto a control legal.**

3. Jurisprudencia previa aplicable:

- Cita otras sentencias como la STS 302/2019 y STS 478/2024, que validaban preavisos inferiores a 5 días **pero en contextos excepcionales y con causas imprevistas**, lo que no sucede en este caso.

4. Desestima que haya conflicto de intereses:

- La empresa alegó inadecuación de procedimiento (conflicto de intereses y no jurídico), pero el Tribunal confirma que se trata de un conflicto jurídico, conforme al art. 163.1 LRJS.

5. Sobre la pretensión subsidiaria de CEPSA:

- CEPSA solicitó en casación sustituir el preaviso de 24 horas por uno de 5 días en lugar de anular toda la cláusula, pero el Tribunal lo considera una cuestión nueva, inadmisibile en casación.

El Supremo anula cláusula del convenio de CEPSA por permitir cambios de turno con solo 24h de preaviso

La Sala de lo Social del TS ha confirmado la nulidad del apartado 4.1 del Capítulo II del II Convenio Colectivo de CEPSA, que permitía a la empresa modificar el régimen de turnos con solo 24 horas de antelación, sin considerarlo modificación sustancial.

El Supremo reitera que este tipo de cláusulas afectan a la conciliación personal y familiar y deben respetar los mínimos legales.



¿Por qué se anula?



El preaviso de 24h vulnera el artículo 34.2 del ET, que exige un **mínimo de 5 días** para los cambios en la distribución de jornada.



Además, **el cambio no se limita a situaciones imprevistas o urgentes**, sino que puede usarse por "necesidades del servicio" según el criterio unilateral de la dirección.

Actualidad Poder Judicial

ACCIDENTE LABORAL. El TSJCV reconoce una indemnización de 10.000 euros para una acróbata por un accidente laboral en un complejo de ocio de Oropesa del Mar

La Sala de lo Social estima parcialmente el recurso de la trabajadora al apreciar una infracción de normas de seguridad. La empleada sufrió diversas fracturas tras sufrir una caída desde unos dos metros de altura mientras participaba en un espectáculo con cintas aéreas

Fecha: 01/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial Enlace: [Sentencia del TSJ de Valencia 14/10/2025](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (TSJCV) ha reconocido el derecho de una acróbata a ser indemnizada por una compañía de seguros con 9.947 euros, más intereses, por el accidente laboral que sufrió en un conocido complejo de ocio y de vacaciones situado en la localidad castellanense de Oropesa del Mar.

Los magistrados han estimado así parcialmente, en una sentencia dictada el pasado 14 de octubre, el recurso de suplicación que presentó la trabajadora contra una resolución anterior, por la que un juzgado de lo Social rechazó su demanda.

El Alto Tribunal valenciano aprecia en este caso la concurrencia de una infracción de normas de seguridad e higiene como causante de un resultado lesivo que ha de ser indemnizado.

Los hechos ocurrieron el 1 de agosto de 2021, cuando la acróbata, que trabajaba para el departamento de animación del complejo, cayó desde unos dos metros de altura cuando participaba en un espectáculo de 'straps' o cintas aéreas.

Esos artilugios son unas correas o cintas fabricadas en algodón o nylon que se suspenden de una estructura para la realización de figuras estáticas o acciones de fuerza y flexibilidad, a menudo en el contexto de espectáculos circenses.

La causa del accidente fue la rotura de un cable de acero galvanizado como consecuencia del golpe de unos mosquetones contra una polea de sustentación que ejerce como tope en una estructura metálica, según determinó en su informe la Inspección de Trabajo.

La acróbata estuvo hospitalizada por las lesiones sufridas -diversas fracturas costales y de una cabeza de fémur- durante 28 días y pasó otros 134 de incapacidad hasta recibir el alta médica.

Aunque un juzgado de lo Social de Castellón de la Plana desestimó el recurso de la trabajadora en primera instancia, el Tribunal Superior de Justicia ha estimado ahora su recurso de suplicación.

La Sala fundamenta su decisión en un informe de investigación del accidente promovido por la propia empresa en el que se proponían medidas correctoras y preventivas, como la instalación de un motor con dos tambores para que los 'straps' estuviesen sujetos por dos cables, y no solo por uno, y la contratación de un 'rigger acrobatic' que compruebe la calidad de todos los materiales para garantizar su seguridad y fiabilidad.

Ese informe concluía con una propuesta consistente en la suspensión de los espectáculos aéreos hasta que las medidas correctoras descritas fueran operativas.

A juicio de los magistrados, eso "*evidencia*" que el informe de investigación "*detectó defectos que no eran simplemente mejoras a realizar en el futuro sino elementos que, de haberse implementado oportunamente, habrían impedido o reducido las consecuencias del accidente, dando lugar su ausencia a una situación de riesgo inadmisibles*".

“No puede exigirse a la trabajadora que acredite que la culpa de la rotura de cable no fue suya, sino que debe ponerse el acento en que el deudor de seguridad, como es la empresa, no previó ni proporcionó los medios imprescindibles para que un espectáculo como el de acrobacia, consustancialmente de enorme riesgo físico, se realizase en las condiciones más seguras posibles”, señala el Tribunal.

“La falta de previsión de esa garantía para el supuesto de que el cable único pudiera romperse con resultados lesivos es lo que justifica que entendamos que concurre una infracción de medidas de seguridad causantes de daño, el cual debe ser indemnizado con arreglo al artículo 1.101 CC del Código Civil”, precisa la sentencia del TSJCV, que puede ser recurrida en casación.

Actualidad Poder Judicial

DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS. El TSXG reconoce el derecho de una interina que desempeñó un puesto de categoría superior a percibir las diferencias retributivas

El tribunal estima parcialmente el recurso presentado por la interina, pero rechaza que la administración autonómica haya incurrido en fraude de ley en su nombramiento

Fecha: 04/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Galicia 15/10/2025](#)

La sección primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) condena a la Xunta a pagar las diferencias retributivas a una interina que trabajó como psicóloga en un centro de Vigo entre 2020 y 2024, **al entender probado que desempeñó funciones correspondientes a un puesto de categoría superior.**

“Al funcionario que acredita la realización de las funciones de un puesto de trabajo distinto del suyo y con retribuciones complementarias superiores, se le deben satisfacer los complementos de destino y específico del que efectivamente ha desempeñado”, destacan los magistrados en la resolución.

En consecuencia, el tribunal estima parcialmente el recurso presentado por la interina, pero rechaza que la administración autonómica haya incurrido en fraude de ley en su nombramiento. Por ello, la Sala desestima su pretensión de declarar la nulidad del cese en el puesto de funcionaria interina del Cuerpo Superior de la Administración General de la Xunta (subgrupo A1) y su consiguiente readmisión en su puesto como psicóloga.

La Sala concluye que no existió fraude en el nombramiento, ya que este se realizó en el marco de un programa temporal y no se superó el plazo legal de duración. Además, advierte de que, *“aunque se hubiese reconocido la existencia de fraude o abuso en la contratación de la recurrente, esa conclusión, de conformidad con la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, que sigue la Jurisprudencia del TJUE, nunca podría ser la de convertir a la actora en funcionaria de carrera ni en personal público fijo equiparable a los funcionarios de carrera”.* La sentencia no es firme, pues cabe presentar recurso ante el Tribunal Supremo.

Actualidad Poder Judicial

PERMISO POR CUIDADO. Un juzgado de Cáceres da la razón a una trabajadora a quien la empresa le denegó el permiso por el cuidado de su madre enferma

El Juzgado de lo Social de Cáceres reconoce el derecho de la trabajadora al permiso de tres días retribuidos y señala que tuviese días de asuntos propios por consumir es “irrelevante”

Fecha: 04/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia del Juzgado de lo Social de Cáceres de 19/11/2025](#)

El Juzgado de lo Social número 1 de Cáceres **ha dado la razón a una empleada de Correos** de Cáceres y ha reconocido su derecho **a un permiso de tres días retribuidos** para cuidar a su madre enferma.

El juez en la sentencia señala como probado que la madre de la actora de 87 años de edad tiene reconocido un grado de dependencia III y que debido a una enfermedad que la sobrevino necesitaba *“permanecer en reposo en domicilio con necesidad de cuidados continuos”* y que reside con su hija sin contar con otra asistencia o ayuda.

En cuanto la alegación por parte de la empresa de que la perjudicada tuviese asuntos propios por consumir señala la sentencia que *es “irrelevante”, pues “aquí no se piden para acometer tareas particulares diversas, sino para cuidar a un enfermo en una situación de fuerza mayor”*.

Y añade *“piénsese qué ocurriría si los hubiera consumido y tuviera que enfrentarse después al problema que aquí acontece”*.

En definitiva, concluye, *“los días en cuestión se piden con adecuado fundamento y por ende, debe revertirse el quebranto que sufre la actora al considerarlos su empleador como ausencias injustificadas”*.

Por todo ello, se condena al demandado a que reintegre a la actora la suma detraída de 149,62 euros, incrementados con el 10% por el concepto de interés moratorio.

La sentencia no es firme y contra ella cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

Actualidad Poder Judicial

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de Aragón ratifica no declarar la incapacidad a un capataz agrario con limitaciones físicas porque su tarea es organizar el trabajo del personal a su mando

El tribunal descarta que su labor sea incapacitante

Fecha: 02/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial Enlace: [Sentencia del TSJ de Aragón 10/11/2025](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón **ha desestimado el recurso de un capataz agrario** contra la sentenciad el Juzgado de lo Social Único de Huesca que rechazó concederle la incapacidad permanente, ratificando así la decisión del INSS.

El recurrente trabaja desde noviembre de 2018 en el Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Alimentación de Huesca en la categoría de capataz agrario, siendo su función la organización del trabajo del personal de la unidad: limpieza de vehículos; valoración de las averías y seguimiento de las reparaciones en los talleres del Servicio; control y gestión de las facturas de mecanización; mantenimiento de las bases de datos y la supervisión de los vehículos utilizados por los técnicos. Padece una insuficiencia mitral severa y como limitaciones orgánicas y funcionales, sufre cansancio de medianos esfuerzos, marcha con cojera y limitado para actividades con requerimientos físicos.

La Sala explica que teniendo en cuenta el convenio colectivo, **las funciones son fundamentalmente de organización del trabajo del personal a su mando, por lo que** *“no consta que el demandante se encuentre incapacitado para el desempeño de su profesión habitual sin que conste informe del Servicios de Prevención en dicho sentido, por lo que el motivo, y con él el recurso se desestima”*.

La sentencia no es firme y contra ella cabe recurso de casación en el Tribunal Supremo.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

CATALUNYA. ATENCIÓ DOMICILIÀRIA. Resolució EMT/4403/2025, de 26 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999). [\[DOGC 04/12/2025\]](#)

CATALUNYA. PREPARATS ALIMENTARIS Resolució EMT/4405/2025, de 26 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de preparats alimentaris i productes dietètics de la Comunitat Autònoma de Catalunya (codi de conveni núm. 79000625011994). [\[DOGC 04/12/2025\]](#)

CATALUNYA. MAJORISTES D'ALIMENTACIÓ. Resolució EMT/4335/2025, de 24 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Mixta del V Conveni col·lectiu marc del sector de la distribució de majoristes d'alimentació de Catalunya (codi de conveni núm. 79100145012016). [\[DOGC 01/12/2025\]](#)

CATALUNYA. ATENCIÓ DOMICILIÀRIA. Resolució EMT/4403/2025, de 26 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999). [\[DOGC 04/12/2025\]](#)

MADRID. MAYORISTAS FRUTAS Y HORTALIZAS. Resolución de 4 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del convenio colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para los años 2025 y 2026. [\[BOCM 29/11/2025\]](#)

MADRID. MAYORISTAS DE FRUTAS Y HORTALIZAS. Resolución de 9 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios Mayoristas del Mercado Central de Frutas de Madrid (ASOMAFRUT) y por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO.). (Código número 28000735011981) [\[BOCM 29/11/2025\]](#)

MADRID. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Resolución de 4 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del convenio colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para los años 2025 y 2026. (Código número 28001055011982). [\[BOCM 29/11/2025\]](#)

GRANADA. INDUSTRIA SIDEROMETALURGICAS. Calendario laboral para el año 2026 del sector de industrias siderometalúrgicas para granada y provincia. [\[BOC 28/11/2025\]](#)

MÁLAGA. LIMPIEZA DE AVIONES. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación del convenio colectivo del sector de limpieza de aviones aeropuerto de Málaga. [\[BOB 02/12/2025\]](#)