

## Índice

## Boletines Oficiales

## Estatal

Jueves 11 de diciembre de 2025

Núm. 297

**TRABAJADORES DEL MAR.** [Orden PJC/1424/2025](#), de 9 de diciembre, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de las personas trabajadoras del mar.

[\[pág. 3\]](#)

## Aragón

9 de diciembre de 2025

Boletín Oficial de Aragón

**RETRIBUCIÓN SECTOR PÚBLICO.** [DECRETO-LEY 8/2025](#), de 5 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón.

[\[pág. 4\]](#)

## Sentencias

## TRABAJADORES CON JORNADA REDUCIDA POR GUARDA LEGAL

**COMPLEMENTO PR ABSENTISMO.** El Tribunal Supremo fija doctrina: los trabajadores con jornada reducida por guarda legal tienen derecho a cobrar íntegro el complemento de absentismo.

[\[pág. 6\]](#)

## TRABAJADOR AUTÓNOMO

**INCAPACIDAD PERMANENTE.** El TSJ de Extremadura ratifica la incapacidad permanente para su profesión a un trabajador agrario forestal autónomo de 42 años con obesidad mórbida y depresión

[\[pág. 8\]](#)

## INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA

**PERSONAS CON BOLSAS DE UROSTOMIA.** Tienen acceso a una incapacidad permanente absoluta las personas que se ven obligadas a utilizar una bolsa de urostomía, al interferir su mantenimiento continuo en el rendimiento de cualquier profesión

[\[pág. 9\]](#)

## EFECTOS ECONÓMICOS

**INCAPACIDAD TEMPORAL.** La retroacción de los efectos económicos derivados del procedimiento judicial para determinar la contingencia de una incapacidad temporal, cuando inicialmente fue reconocida administrativamente como enfermedad común y posteriormente declarada judicialmente como accidente de trabajo, se limita a los tres meses anteriores a dicha solicitud

[\[pág. 11\]](#)

## TIEMPO DESDE EL DOMICILIO HASTA EL PRIMER CLIENTE

**MSC. TIEMPO DE TRABAJO.** La AN entiende que la decisión de una empresa de dejar de considerar como tiempo de trabajo el invertido desde el domicilio hasta el primer cliente afirmando que se adaptan al cambio jurisprudencial (STS 1305/2024 y STS 323/2025) es una MSCT que debe ser calificada como nula ya que se ha adoptado de forma unilateral.

[\[pág. 12\]](#)

## Actualidad del Poder Judicial

---

### TRABAJADOR AUTÓNOMO

**INCAPACIDAD PERMANENTE.** El TSJ de Extremadura ratifica la incapacidad permanente para su profesión a un trabajador agrario forestal autónomo de 42 años con obesidad mórbida y depresión [\[pág. 14\]](#)

**PENSIÓN DE VIUDEDAD.** El TSJ de La Rioja concede la pensión de viudedad a una mujer al estimar que puede ser computable la convivencia previa a obtener el divorcio de una anterior pareja [\[pág. 15\]](#)

## Sentencia del TSJUE

---

**TRABAJO EN VARIOS PAÍSES:** el Tribunal de Justicia aclara la determinación de la ley aplicable en caso de cambio del lugar de trabajo habitual [\[pág. 16\]](#)

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

---

[\[pág. 17\]](#)

# Boletines Oficiales

Estatal

Jueves 11 de diciembre de 2025



Núm. 297

**TRABAJADORES DEL MAR.** [Orden PJC/1424/2025](#), de 9 de diciembre, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de las personas trabajadoras del mar.

La orden establece:

- **Las condiciones para la expedición y homologación** de los certificados de formación sanitaria de las personas trabajadoras del mar.
- **Los contenidos mínimos** de los cursos de formación sanitaria en sus distintos niveles (inicial básica, inicial, avanzada, inicial-máquinas e inicial-radio).
- **Los requisitos de los centros públicos y privados** que impartan dichas formaciones.

**ARAGÓN****9 de diciembre de 2025**

Boletín Oficial de Aragón

**RETRIBUCIÓN SECTOR PÚBLICO.** [DECRETO-LEY 8/2025](#), de 5 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Decreto-ley 8/2025, de 5 de diciembre, tiene por objeto aprobar medidas urgentes en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón para los ejercicios 2025 y 2026, adaptando la normativa autonómica a la legislación básica estatal contenida en el Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre.

**La norma regula fundamentalmente:**

- **Incremento retributivo para 2025**
  - Establece, con efectos de 1 de enero de 2025, un incremento global máximo del **2,5 %** de las retribuciones del personal al servicio del sector público autonómico, respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2024.
  - Este porcentaje incluye el incremento adicional y consolidable del **0,5 %** previsto en el Real Decreto-ley 4/2024.
  - Se aplica tanto al personal funcionario como al personal laboral (masa salarial), en términos de homogeneidad y sin computar los gastos de acción social.
  - Actualiza en esa misma medida las cuantías del **capítulo I del título IV** y de la **disposición adicional decimosexta** de la Ley 17/2023, de Presupuestos de Aragón para 2024.
- **Incremento retributivo para 2026**
  - Prevé, con efectos de 1 de enero de 2026 y previo Acuerdo del Gobierno de Aragón, un incremento global máximo del **1,5 %** respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025.
  - Adicionalmente, contempla un incremento retributivo **adicional y consolidable del 0,5 %** si la variación del IPC en 2026 es igual o superior al 1,5 %.
  - Este incremento adicional se aplicará tras la publicación de los datos del IPC de 2026 por el INE y una vez adoptado el acuerdo correspondiente por el Consejo de Ministros y el Gobierno de Aragón.
  - Se extiende igualmente a la masa salarial del personal laboral y a las cuantías del capítulo I del título IV y de la disposición adicional decimosexta de la Ley 17/2023, incluyendo el incremento aprobado para 2025.
- **Efectividad del incremento de 2025**
  - El incremento correspondiente al ejercicio 2025 se hace efectivo **a partir de la nómina de diciembre de 2025**, abonándose como atrasos las cantidades devengadas desde enero de 2025.

**Medidas presupuestarias y de financiación**

- Se concede un **suplemento de crédito** en el programa 612.8 “Fondo de Gastos de Personal” del presupuesto prorrogado de 2024, por un importe máximo de **25.000.000 €**, para financiar el incremento retributivo, con posterior distribución a los centros gestores del gasto.

### Entrada en vigor

- El Decreto-ley 8/2025 entra en vigor **el mismo día de su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”**, es decir, el **9 de diciembre de 2025**, sin perjuicio de que los efectos económicos de los incrementos retributivos se retrotraen al 1 de enero de 2025 y al 1 de enero de 2026, según el caso.

# Sentencia

## TRABAJADORES CON JORNADA REDUCIDA POR GUARDA LEGAL

**COMPLEMENTO PR ABSENTISMO.** El Tribunal Supremo fija doctrina: los trabajadores con jornada reducida por guarda legal tienen derecho a cobrar íntegro el complemento de absentismo.

*El complemento por incentivo de cumplimiento de jornada, al no estar vinculado al tiempo trabajado sino a la asistencia al trabajo sin ausencias, no puede ser reducido proporcionalmente. Su reducción vulneraría la igualdad y constituiría una discriminación indirecta por razón de sexo.*

Fecha: 23/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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

### HECHOS QUE TRAEN CAUSA

- La **Federación de Servicios Públicos de UGT** presentó demanda de **conflicto colectivo** (núm. 129/2023), a la que se adhirieron **CCOO, USO y CSPA**, contra **AENA, AENA SCAIRM y ENAIRE**, solicitando que se reconociera a los trabajadores con reducción de jornada por guarda legal (art. 83 del Convenio de Grupo AENA) el derecho a **percibir íntegro el complemento por incentivo de cumplimiento de jornada**, sin reducción proporcional.
- Las empresas demandadas **abonaban dicho complemento de forma proporcional a la jornada reducida**, frente al abono íntegro a trabajadores a jornada completa. Se argumentó que este incentivo tenía naturaleza salarial y debía ajustarse proporcionalmente al tiempo trabajado.
- El conflicto afectaba a **138 trabajadores de AENA y 22 de ENAIRE**, mayoritariamente mujeres.
- La **Audiencia Nacional**, en sentencia de 10 de julio de 2023, estimó la demanda, declarando el derecho al **cobro íntegro del complemento**, aunque se trabaje en jornada reducida.
- Las empresas interpusieron **recurso de casación** con dos enfoques:
  - **AENA** argumentó error en la valoración de la prueba, infracción del principio de proporcionalidad (art. 12.4 d) ET), y negó que hubiera discriminación de género.
  - **ENAIRE** invocó la fuerza vinculante del convenio, y también negó la existencia de discriminación.

### FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO Y FIJACIÓN DE DOCTRINA

El Tribunal Supremo **desestima los recursos** de AENA y ENAIRE, y **confirma la sentencia de la Audiencia Nacional**, declarando el derecho de los trabajadores con jornada reducida por guarda legal a percibir **íntegramente** el complemento de incentivo de cumplimiento de jornada.

**No impone costas** y confirma la pérdida de los depósitos constituidos para recurrir.

- **Fija doctrina:** El complemento por incentivo de cumplimiento de jornada, al no estar vinculado al tiempo trabajado sino a la **asistencia al trabajo sin ausencias**, **no puede ser reducido proporcionalmente**. Su reducción vulneraría la igualdad y constituiría una **discriminación indirecta por razón de sexo**.

### FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

El Tribunal basa su decisión en:

- **Naturaleza del complemento:** Es un incentivo **por no incurrir en ausencias, no ligado a la duración de la jornada**, sino al cumplimiento del horario asignado. Por tanto, debe pagarse **íntegramente** a quienes cumplen su jornada reducida.
- **Doctrina jurisprudencial consolidada:**
  - STS 868/2017, STS 795/2022, STS 623/2019

- SSTS 681/2025, 588/2025, que insisten en que **solo los complementos ligados a la duración de la jornada pueden reducirse proporcionalmente.**
- **Perspectiva de género:** El TS recuerda la **mayoría femenina** en el colectivo afectado, lo que lleva a una **discriminación indirecta**, aun sin intencionalidad discriminatoria.

# Sentencia

## TRABAJADOR AUTÓNOMO

**INCAPACIDAD PERMANENTE.** El TSJ de Extremadura ratifica la incapacidad permanente para su profesión a un trabajador agrario forestal autónomo de 42 años con obesidad mórbida y depresión

*El INSS rechazó su solicitud porque para realizar su actividad puede valerse de la contratación de trabajadores*

Fecha: 09/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 12/09/2025](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura ha ratificado la sentencia de un juzgado Social de Badajoz que declaró la incapacidad permanente para su profesión a un agrario forestal condenando al Instituto Nacional de la Seguridad Social a abonarle una pensión con sus correspondientes mejoras y complementos.

Nacido en 1983, el solicitante desempeña su actividad como agrario forestal autónomo con trabajadores a su cargo. Tiene un cuadro clínico de obesidad mórbida, trastorno ansioso-depresivo y discopatía, entre otros. El INSS denegó su solicitud.

En su recurso, señala la letrada de la entidad gestora que no discute las dolencias de la parte recurrida que constan en los hechos probados de la sentencia. No obstante, añade que este cuadro patológico causa unas limitaciones para unas actividades que considera que *“no tiene por qué realizar un autónomo agrícola, el cual, como así ocurre, puede valerse, como es propio de su régimen autónomo, de la contratación de trabajadores para aquellas actividades de mayores requerimientos”*, afirmando que no comparte la valoración que realiza la sentencia en su fundamentación jurídica de que su ritual ocupacional conlleva una situación de riesgo tal que *“jurídicamente no se le puede exigir porque en el proceso no hay prueba que así lo acredite”*, destacando que la valoración del equipo de Valoración de Incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social es predominante salvo que concurriera un error.

Según el tribunal, la parte recurrente no concreta en qué medida la sentencia infringe las normas jurídicas que indica, ni cita tampoco la jurisprudencia que entiende vulnerada, por lo que el motivo y el recurso no pueden prosperar. En consecuencia, se confirma la sentenciade instancia, sin que proceda imponer las costas.

La sentencia no es firme y contra ella cabe recurso de casación.

# Sentencia

## INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA

**PERSONAS CON BOLSAS DE UROSTOMIA.** Tienen acceso a una incapacidad permanente absoluta las personas que se ven obligadas a utilizar una bolsa de urostomía, al interferir su mantenimiento continuo en el rendimiento de cualquier profesión

Fecha: 31/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia del TSJ de Cantabria de 31/07/2025](#)

### ANTECEDENTES DE HECHO

- La trabajadora, D<sup>a</sup> Belinda, afiliada al Régimen General de la Seguridad Social y con una base reguladora de 864,16 euros, presentó demanda contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), **solicitando el reconocimiento de una incapacidad permanente absoluta** derivada de enfermedad común.
- Los hechos probados recogen que: fue intervenida de una neoplasia de vejiga, recibiendo quimioterapia y cistectomía. Además, se le practicó histerectomía, presenta trastorno adaptativo y dermatitis de contacto por el uso de bolsa de urostomía. Sufre cansancio, ansiedad, preocupación constante y limitaciones funcionales asociadas al uso de la bolsa.
- La EVI de Cantabria propuso el reconocimiento de una incapacidad permanente total para su profesión habitual de camarera de pisos, lo cual fue aceptado por el INSS.
- Belinda reclamó en vía administrativa el reconocimiento de un grado superior (absoluto), siendo desestimada dicha pretensión. Posteriormente, acudió a la vía judicial, y el Juzgado de lo Social nº 3 de Santander (sentencia de 5/05/2025) le reconoció la incapacidad permanente absoluta, condenando al pago de la pensión íntegra a las entidades gestoras.

### FALLO DEL TRIBUNAL

- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria **desestima el recurso de suplicación interpuesto por el INSS y la TGSS, y confirma íntegramente la sentencia de instancia que reconoce a la trabajadora afectada de incapacidad permanente absoluta**, con derecho a percibir una pensión del 100 % de la base reguladora desde el 12 de enero de 2024.

### Fundamentos jurídicos

El recurso del INSS se basaba en el artículo 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), alegando infracción de los artículos 194.4 y disposición transitoria 26<sup>a</sup> de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), sosteniendo que:

- No existía recidiva de la enfermedad oncológica.
- El principal problema era el uso de la bolsa de urostomía, que solo causaba “reacciones dérmicas ocasionales”.
- La situación de la actora era compatible con otras profesiones y, por ello, ya se le había reconocido una incapacidad permanente total.

Sin embargo, el TSJ rechaza estos argumentos, señalando:

- El uso constante de la bolsa de urostomía, con sus inconvenientes físicos y psíquicos (molestias, escapes, higiene, ansiedad...), **invalida a la actora para cualquier profesión, no solo para su profesión habitual.**
- Reitera que la necesidad de vigilancia constante, cambios frecuentes y un entorno de trabajo adaptado hace inviable cualquier trabajo sujeto a horarios fijos, exigencias de productividad y dependencia jerárquica.
- Aplica su jurisprudencia anterior sobre casos similares de colostomía y urostomía:
  - STSJ Cantabria 17/12/2013 (Rec. 731/2013)
  - STSJ Madrid 20/07/2020 (Rec. 1172/2019)
  - STSJ Galicia 5/04/2019 (Rec. 82/2019)
  - STSJ Comunidad Valenciana 9/11/2023 (Rec. 1294/2023)
  - STSJ Canarias 24/03/2021 (Rec. 664/2020)

Estas resoluciones consolidan la doctrina jurisprudencial de que portar este tipo de dispositivos supone una limitación absoluta incompatible con el ejercicio digno y regular de cualquier profesión.

# Sentencia

## EFFECTOS ECONÓMICOS

**INCAPACIDAD TEMPORAL.** La retroacción de los efectos económicos derivados del procedimiento judicial para determinar la contingencia de una incapacidad temporal, cuando inicialmente fue reconocida administrativamente como enfermedad común y posteriormente declarada judicialmente como accidente de trabajo, se limita a los tres meses anteriores a dicha solicitud

Fecha: 24/11/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia del TS de 24/11/2025](#)

## HECHOS

- La trabajadora D.ª Eufrasia, auxiliar administrativa en el servicio de admisión de un centro sanitario, solicitó el 1 de febrero de 2022 la determinación de contingencia respecto a varios procesos de incapacidad temporal (IT) iniciados en 2020, alegando que se trataban de enfermedad profesional por COVID-19, o subsidiariamente, accidente de trabajo.
- El INSS resolvió que los periodos de IT del 16 al 29 de marzo y los de 22 y 26 de octubre de 2020 eran enfermedad común asimilada a accidente de trabajo, mientras que los del 9 de julio y 7 de octubre fueron considerados enfermedad común.
- La trabajadora interpuso demanda. El Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona dictó sentencia estimatoria el 16 de marzo de 2023, reconociendo que todos los procesos de IT derivaban de enfermedad profesional (Covid persistente), siendo recaídas sucesivas del primero. La sentencia fue confirmada por el TSJ de Cataluña el 22 de febrero de 2024, que además rechazó aplicar el límite retroactivo de tres meses para los efectos económicos.
- MC Mutual interpuso recurso de casación para unificación de doctrina, proponiendo como sentencia de contraste la STS 22/2021, de 13 de enero (rcud 2245/2019), en la que sí se aplicó el límite de tres meses.

## FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por MC Mutual y:

1. Casa y anula parcialmente la sentencia del TSJ de Cataluña.
2. Revoca en parte la sentencia del Juzgado de lo Social, manteniendo el reconocimiento de enfermedad profesional, **pero limitando los efectos económicos de la prestación a los tres meses anteriores a la solicitud de determinación de contingencia**, es decir, al 1 de diciembre de 2021.
3. Suprime las costas impuestas a MC Mutual en suplicación.

## ARGUMENTOS JURÍDICOS DEL TRIBUNAL

- **Doctrina jurisprudencial consolidada:** el Supremo sigue su propia jurisprudencia (STS 1141/2024, STS 386/2024, STS 499/2025, entre otras), que interpreta el artículo 53.1 LGSS en el sentido de que **los efectos económicos de la determinación de contingencia solicitada fuera del plazo de tres meses deben limitarse a ese periodo retroactivo.**
- **Excepción al principio de oficialidad:** aunque la IT normalmente se rige por este principio (no necesita solicitud expresa), cuando se impugna la calificación de la contingencia, sí es necesario un

procedimiento formal, que se rige por el artículo 6 del Real Decreto 1430/2009, y se considera análoga a una "solicitud ex novo", justificando así la limitación a tres meses.

- **Contradicción válida con la sentencia de contraste:** se trataba también de un caso donde la incapacidad fue recalificada (enfermedad común → accidente de trabajo), y donde también se presentó la solicitud fuera de plazo.
- **Doctrina fijada:** en casos de determinación de contingencia instada fuera del plazo de tres meses desde el hecho causante, no se aplica el principio de oficialidad, y la retroacción se limita a tres meses anteriores a la solicitud.

## Sentencia

### TIEMPO DESDE EL DOMICILIO HASTA EL PRIMER CLIENTE

**MSC. TIEMPO DE TRABAJO.** La AN entiende que la decisión de una empresa de dejar de considerar como tiempo de trabajo el invertido desde el domicilio hasta el primer cliente afirmando que se adaptan al cambio jurisprudencial (STS 1305/2024 y STS 323/2025) es una MSCT que debe ser calificada como nula ya que se ha adoptado de forma unilateral.

Fecha: 06/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia de la AN de 06/10/2025](#)

### HECHOS

Los sindicatos FeSMC-UGT y CCOO Industria interpusieron demanda por conflicto colectivo frente a la empresa CHUBB IBERIA, S.A., por diversas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Entre ellas, se impugnó la supresión unilateral del cómputo como tiempo de trabajo del desplazamiento desde el domicilio hasta el primer cliente, aplicada al colectivo de técnicos de servicios.

#### Situación anterior:

- El personal técnico de campo iniciaba su jornada laboral desde el momento en que salía de su domicilio hacia el primer cliente.
- Durante ese trayecto, la empresa podía contactar al trabajador y modificar su destino, lo que acreditaba su consideración como tiempo efectivo de trabajo.
- Esta práctica era conocida y consolidada en la empresa.

#### Modificación introducida:

- El 2 de junio de 2025, mediante el documento "Política de registro de jornada", y de nuevo el 27 de junio de 2025, la empresa comunica que:  
**"El desplazamiento desde el domicilio del trabajador al primer lugar de prestación de servicios del día no se computará como tiempo de trabajo".**
- La empresa argumenta que esta decisión se ajusta a la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS 1305/2024 y STS 323/2025), basada en el criterio del TJUE en el caso Tyco.

### FALLO DEL TRIBUNAL

La Audiencia Nacional declara nula la decisión de dejar de computar como tiempo de trabajo el desplazamiento inicial y condena a CHUBB IBERIA a:

- "Computar como tiempo de trabajo el invertido desde el domicilio del trabajador al primer centro de trabajo o cliente asignado".

### FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. **Existencia de una práctica empresarial previa:**

- Quedó acreditado mediante prueba testifical que CHUBB venía computando dicho tiempo como jornada efectiva.
- Además, el desplazamiento estaba operativo: se podía modificar la asignación de destino durante el trayecto.

## 2. Modificación sustancial no negociada:

- La supresión del cómputo altera condiciones relativas a jornada y salario, materias protegidas por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- La modificación fue unilateral, no negociada ni consultada con la representación legal de los trabajadores.

## 3. La jurisprudencia invocada no ampara la medida sin negociación:

- El Tribunal señala que la jurisprudencia no es fuente autónoma de derecho, y que un cambio interpretativo no legitima automáticamente la modificación de condiciones laborales ya consolidadas.
- Aunque la STS 1305/2024 y la STS 323/2025 acotan el cómputo del tiempo de desplazamiento, nada impide que por decisión empresarial anterior o pacto colectivo se reconozca como jornada efectiva.

## 4. Carácter sustancial del cambio:

- Afecta a la jornada y retribución.
- Tiene vocación de permanencia.
- No se estableció compensación alguna.

# Actualidad Poder Judicial

## TRABAJADOR AUTÓNOMO

**INCAPACIDAD PERMANENTE.** El TSJ de Extremadura ratifica la incapacidad permanente para su profesión a un trabajador agrario forestal autónomo de 42 años con obesidad mórbida y depresión

*El INSS rechazó su solicitud porque para realizar su actividad puede valerse de la contratación de trabajadores*

Fecha: 09/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 12/09/2025](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura ha ratificado la sentencia de un juzgado Social de Badajoz que declaró la incapacidad permanente para su profesión a un agrario forestal condenando al Instituto Nacional de la Seguridad Social a abonarle una pensión con sus correspondientes mejoras y complementos.

Nacido en 1983, el solicitante desempeña su actividad como agrario forestal autónomo con trabajadores a su cargo. Tiene un cuadro clínico de obesidad mórbida, trastorno ansioso-depresivo y discopatía, entre otros. El INSS denegó su solicitud.

En su recurso, señala la letrada de la entidad gestora que no discute las dolencias de la parte recurrida que constan en los hechos probados de la sentencia. No obstante, añade que este cuadro patológico causa unas limitaciones para unas actividades que considera que *“no tiene por qué realizar un autónomo agrícola, el cual, como así ocurre, puede valerse, como es propio de su régimen autónomo, de la contratación de trabajadores para aquellas actividades de mayores requerimientos”*, afirmando que no comparte la valoración que realiza la sentencia en su fundamentación jurídica de que su ritual ocupacional conlleva una situación de riesgo tal que *“jurídicamente no se le puede exigir porque en el proceso no hay prueba que así lo acredite”*, destacando que la valoración del equipo de Valoración de Incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social es predominante salvo que concurriera un error.

Según el tribunal, la parte recurrente no concreta en qué medida la sentencia infringe las normas jurídicas que indica, ni cita tampoco la jurisprudencia que entiende vulnerada, por lo que el motivo y el recurso no pueden prosperar. En consecuencia, se confirma la sentenciade instancia, sin que proceda imponer las costas.

La sentencia no es firme y contra ella cabe recurso de casación.

# Actualidad Poder Judicial

**PENSIÓN DE VIUEDAD.** El TSJ de La Rioja concede la pensión de viudedad a una mujer al estimar que puede ser computable la convivencia previa a obtener el divorcio de una anterior pareja

*La Sala de lo Social sostiene que la convivencia acreditada durante años y la inscripción de la pareja de hecho cumplen los requisitos legales para computar y poder percibir la prestación*

Fecha: 09/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PÚBLICADA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja ha dictado sentencia por la que desestima el recurso de suplicación del Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, confirmando la resolución del Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño que reconoció a una mujer el derecho a percibir la pensión de viudedad tras el fallecimiento de su pareja en febrero de 2024.

Según declara probado la sentencia, la mujer solicitó la pensión de viudedad el 4 de marzo de 2024, siendo denegada por resolución del INSS de 12 de abril al considerar que la solicitante mantenía vínculo matrimonial con un tercero dentro de los dos años previos al fallecimiento.

La recurrente contrajo matrimonio en 1991, fue legalmente separada en 2000 y divorciada en 2022, más de un año y medio antes del fallecimiento de su actual pareja, con la que convivía desde al menos 2012, inscribiéndose como pareja de hecho el 31 de enero de 2020, más de cuatro años antes del fallecimiento.

La documentación remitida por diversas entidades demuestra que el fallecido tenía su domicilio habitual en el mismo domicilio compartido con la mujer.

El TSJR fundamenta su decisión porque, según explica en su sentencia, la normativa establece dos requisitos distintos y simultáneos para ser beneficiaria de una pensión de viudedad. Uno, la convivencia estable e ininterrumpida durante al menos cinco años antes del fallecimiento, y, dos, la acreditación formal de la pareja de hecho mediante inscripción o documento público con dos años de antelación.

En la Sentencia se resalta que el legislador no exige que durante todo el periodo de convivencia la pareja estuviera libre de impedimento matrimonial, sino únicamente en el momento del fallecimiento.

La doctrina consolidada del Tribunal Supremo distingue entre *“el régimen de acceso a la pensión por vía matrimonial y el acceso por vía de pareja de hecho, siendo este último el aplicable al caso. Por tanto, resulta correcta la consideración de que la convivencia previa sí puede computarse”*.

La inscripción en el registro municipal, realizada cuatro años antes, es válida y no queda anulada por haber sido previa al divorcio, siempre que a la fecha del fallecimiento el vínculo matrimonial ya estuviera extinguido.

La Sala considera que exigir que los cinco años de convivencia se hayan desarrollado íntegramente sin vínculo matrimonial previo *“supondría introducir una restricción no prevista en la ley y contraria al criterio jurisprudencial citado”*.

En consecuencia, el Tribunal concluye que la actora cumplía tanto los requisitos materiales de convivencia como los requisitos formales de inscripción, y que la resolución del INSS *“incurrió en una interpretación errónea y excesivamente restrictiva de la norma”*.

Esta sentencia cuenta con un voto particular y no es firme. Ha sido recurrida en casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

# Sentencia del TSJUE

## TRABAJO EN VARIOS PAÍSES: el Tribunal de Justicia aclara la determinación de la ley aplicable en caso de cambio del lugar de trabajo habitual

Fecha: 11/12/2025

 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: [Asunto C-485/24](#)

En 2002, la empresa de transportes Locatrans, establecida en Luxemburgo, contrató como conductor a un ciudadano francés. El contrato de trabajo establecía que estaba sujeto al Derecho luxemburgués y especificaba que el conductor debía realizar operaciones de transporte en diversos países europeos, incluida Francia. La actividad del conductor se fue concentrando progresivamente en Francia, extremo que el empleador reconoció en 2014, alegando que tenía la obligación de afiliarse al conductor a la seguridad social francesa. Ese mismo año, tras la negativa del conductor a reducir su tiempo de trabajo, Locatrans puso fin a la relación laboral.

El conductor interpuso una demanda ante el Tribunal Laboral Paritario de Dijon (Francia), que desestimó sus pretensiones tras haberlas examinado basándose en el Derecho laboral luxemburgués. Sin embargo, el Tribunal de Apelación de Dijon anuló esta resolución al considerar que, según el Convenio de Roma, 1 debía aplicarse la ley francesa debido a que el lugar de trabajo habitual se encontraba en Francia. Locatrans interpuso un recurso de casación.

El Tribunal de Casación (Francia) consultó a continuación al Tribunal de Justicia. La cuestión esencial que se plantea es cuál es la ley aplicable - de no haberla elegido las partes - cuando el trabajador, tras haber realizado su trabajo durante un determinado período en un lugar concreto, debe ejercer sus actividades en un lugar distinto, destinado a convertirse en el nuevo lugar de trabajo habitual.

El Tribunal de Justicia ha respondido que **el nuevo lugar de trabajo destinado a convertirse en el lugar de trabajo habitual debe tenerse en cuenta, en el marco del examen del conjunto de las circunstancias, para determinar la ley aplicable** a falta de elección de las partes.

El Convenio de Roma limita la libertad de elección de la ley aplicable por las partes, en la medida en que esa libertad no puede dar lugar a que el trabajador quede privado de la protección que le proporcionen las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable a falta de elección. Para determinar la ley aplicable en ese caso, establece dos criterios de conexión, el del país en el que el trabajador realice habitualmente su trabajo o, en su defecto, la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador. Sin embargo, estos dos criterios de conexión no son aplicables cuando del conjunto de circunstancias resulte que el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este último.

Según el Tribunal de Justicia, el primer criterio no permite identificar un país cuando el lugar de trabajo habitual se haya desplazado de un país a otro durante el conjunto de la relación laboral.

Por lo tanto, procede remitirse al segundo criterio, el del domicilio del establecimiento que haya contratado al trabajador. En el presente asunto, este se sitúa en Bettembourg (Luxemburgo).

No obstante, el Tribunal de Casación deberá determinar si del conjunto de circunstancias resulta que el contrato de trabajo controvertido presenta vínculos más estrechos con Francia. En el marco de este examen, **deberán tenerse en cuenta todos los elementos que caracterizan la relación laboral, como el último lugar de trabajo habitual del conductor y la obligación de afiliación a la seguridad social francesa.**

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**ESTATAL. CONSTRUCCIÓN.** Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Convenio colectivo General del Sector de la Construcción. [\[BOE 10/12/2025\]](#)

**CATALUNYA. CICLE INTEGRAL DE L'AIGÜA.** Resolució EMT/4479/2025, d'1 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta 3a de la Comissió Paritària del IV Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya (codi de conveni núm. 79100125012014). [\[DOGC 10/12/2025\]](#)

**CATALUNYA. ITV.** Resolució EMT/4539/2025, d'1 de desembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu d'empreses d'inspecció tècnica de vehicles de la Comunitat Autònoma de Catalunya (codi de conveni núm. 79002605012007). [\[DOGC 12/11/2025\]](#)

**SEVILLA. LIMPIEZA DE EDIFICIOS.** Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Sevilla 2024-2027, rectificando errores de transcripción en las tablas salariales. [\[DOPS de 11/12/2025\]](#)

**BARCELONA. CINE.** Acord parcial de les taules salarials i vigència per a l'any 2025, del Conveni col·lectiu de treball del sector de l'Exhibició Cinematogràfica de la província de Barcelona. [\[DOPB 04/12/2025\]](#)

**BARCELONA. XOCOLATES.** Conveni col·lectiu de treball del Sector de les Xocolates de la província de Barcelona per a l'any 2025. [\[DOPB 04/12/2025\]](#)

**LLEIDA. INDUSTRIES SIDEROMETAL·LURGIQUES.** RESOLUCIÓ, de 3 de desembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida per al període 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2027 (codi de conveni núm. 25000245011993). [\[DOLL 11/12/2025\]](#)

**LLEIDA. CONSTRUCCIÓ.** RESOLUCIÓ de 3 de desembre de 2025 per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acord de la comissió paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de la província de Lleida, relatiu al calendari laboral per a l'any 2026 (codi de conveni núm. 25000095011994). [\[DOLL 11/12/2025\]](#)