

Índice

Boletines Oficiales

Estatal

Martes 16 de diciembre de 2025



Núm. 301

FORMACIÓN EN EL TRABAJO. Resolución de 25 de noviembre de 2025, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen determinadas medidas en materia de formación en el trabajo, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2026.

[\[pág. 3\]](#)

Catalunya

Núm. 9565 - 17.12.2025



FESTES LOCALS. [Ordre EMT/208/2025](#), d'11 de desembre, per la qual s'estableix el calendari de festes locals a Catalunya per a l'any 2026

[\[pág. 4\]](#)

Consejo de Ministros

ANTEPROYECTO

AGENTE DE IGUALDAD. ANTEPROYECTO DE LEY por la que se regula el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

[\[pág. 5\]](#)

Proyecto normativo

ANTEPROYECTO

PROTECCIÓN DEL INFORMANTE. ANTEPROYECTO DE LEY por la que se modifican el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y la ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en materia de protección de las personas trabajadoras que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

[\[pág. 6\]](#)

Sentencias

PERMISO RETRIBUIDO

ALTA HOSPITALARIA. El TSJ de Catalunya, aplicando la doctrina del TS, entiende que «en caso de hospitalización de cualquiera de las personas mencionadas en el artículo 37.3 b) del ET, tras el alta médica las personas trabajadoras, seguirán teniendo derecho al permiso retribuido solamente en el supuesto de que se le siga prescribiendo reposo domiciliario a la persona que ha estado hospitalizada»

[\[pág. 7\]](#)

DIFERENCIA

CONFLICTO LABORAL versus ACOSO. El TSJ de Canarias desestima demanda por acoso laboral de una enfermera al entender que existió un conflicto laboral, pero no "mobbing". *El tribunal diferencia claramente entre el acoso y el conflicto laboral: el primero requiere actos reiterados, deliberados y con intención de dañar la dignidad; el segundo refleja desavenencias propias de la convivencia profesional, sin trascender lo jurídico.*

[\[pág. 9\]](#)

HUELLA DACTILAR

REGISTRO DE JORNADA. El Juzgado de los Social de A Coruña admite como válido el registro de jornada de un hospital público mediante huella dactilar

[\[pág. 11\]](#)**EL ABANDONO NO SE PRESUME HAY QUE ACREDITAR LA VOLUNTAD DE DIMITIR.**

AUSENCIAS AL PUESTO DE TRABAJO. El TSJ de Canarias confirma el despido improcedente de un trabajador dado de baja por “abandono” sin carta de despido ni plazo para reincorporarse

[\[pág. 13\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

RECONOCIMIENTO DE PARO

EMPLEADA DEL HOGAR. El TSJ de Canarias reconoce el paro a una empleada de hogar despedida antes de la reforma legal

Por primera vez en Canarias, una sentencia aplica al ámbito gremial el efecto “directo” de la jurisprudencia de la UE, alegando que la perspectiva de género debe prevalecer “sobre la normativa nacional que resulta discriminatoria”

[\[pág. 15\]](#)

Leído en prensa

SMI: el Ministerio de Trabajo aún no presenta una propuesta cerrada de subida

La negociación con los agentes sociales y el debate sobre la tributación en el IRPF retrasan la definición del incremento del salario mínimo

El Gobierno prevé aprobar en febrero la jornada de 35 horas semanales para los empleados de la Administración General del Estado

La medida, acordada con los sindicatos, supondrá la reducción de la jornada actual de 37,5 horas y se aplicará a los funcionarios de la Administración estatal

[\[pág. 17\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 18\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Martes 16 de diciembre de 2025



Núm. 301

FORMACIÓN EN EL TRABAJO. Resolución de 25 de noviembre de 2025, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen determinadas medidas en materia de formación en el trabajo, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2026.

Objeto de la norma

La Resolución de 25 de noviembre de 2025, del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) tiene por objeto mantener, para 2026, determinadas medidas extraordinarias relativas a la impartición de acciones formativas financiadas en el marco del Sistema de Formación en el Trabajo, con la finalidad de facilitar su ejecución, mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras y contribuir a la productividad y competitividad empresarial.

Lo que regula

La resolución prorroga y concreta, para el ejercicio 2026, las siguientes medidas aplicables a la formación programada por las empresas (bonificada) y, en parte, a los permisos individuales de formación (PIF):

- **Aula virtual como formación presencial:** permite que la formación presencial (o la parte presencial en modalidad mixta/teleformación) se imparta íntegramente mediante “aula virtual”, considerándose formación presencial, con requisitos de sincronía, bidireccionalidad, registro de conexiones y posibilidad de acceso para órganos de control.
- **Sistema bimodal (“aula espejo”):** habilita la impartición presencial con parte del alumnado en aula física y parte conectada virtualmente de forma simultánea, sin coste adicional, debiendo reflejarse en la comunicación de inicio.
- **Relación obligatoria por medios electrónicos** con el SEPE y con FUNDAE (como entidad colaboradora), incluyendo obligación de recibir notificaciones electrónicas.
- **Firma electrónica y control de asistencia:** se admite firma mediante captura de firma digitalizada o datos biométricos (con garantías de autenticidad), y se prevé el uso de Firmasistencia.fundae.es para control de asistencia y para el cuestionario de evaluación de calidad al final de la acción formativa presencial.
- **Plazos reducidos de comunicación de inicio/cambios:**
 - comunicación de inicio: hasta 2 días antes del comienzo del grupo;
 - cancelación o modificación relevante (horario, fecha o localidad): con 1 día de antelación;
 - el incumplimiento de plazos implica, en principio, que el grupo se considere “no realizado” a efectos de bonificación, salvo causas imprevisibles justificadas.
- **Extensión a PIF:** durante 2026, las personas trabajadoras podrán solicitar PIF para asistir a formación impartida por aula virtual o sistema bimodal; la impartición/asistencia puede acreditarse mediante certificado o declaración responsable, con comunicación por el sistema telemático aplicable.

A quién va dirigido

Se dirige, principalmente, a los sujetos intervinientes en la formación programada por las empresas en el ámbito de gestión estatal del SEPE, en particular:

- **empresas** que programan formación con cargo a su crédito 2026;
- **personas trabajadoras participantes** (incluidas las que soliciten PIF);
- **entidades de formación y formadores**;
- y, en cuanto a tramitación/gestión, a los **interesados** que deban relacionarse electrónicamente con **SEPE y FUNDAE**.

Entrada en vigor

La resolución **surte efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el BOE**. Dado que consta publicada en el **BOE de 16 de diciembre de 2025**, resulta aplicable desde el **17 de diciembre de 2025**.

Catalunya

Núm. 9565 - 17.12.2025



FESTES LOCALS. [Ordre EMT/208/2025](#), d'11 de desembre, per la qual s'estableix el calendari de festes locals a Catalunya per a l'any

2026

Consejo de Ministros

ANTEPROYECTO

AGENTE DE IGUALDAD. ANTEPROYECTO DE LEY por la que se regula el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Fecha: 16/12/2025

Fuente: web de La Moncloa

 Enlace: [Referencia](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado el **anteproyecto de Ley por el que se regula el ejercicio de la profesión de agente de igualdad.**

Esta norma viene a dar respuesta a una reivindicación histórica del sector y busca regular los aspectos esenciales en el acceso y el desempeño de la profesión de agente de igualdad, estableciendo la obtención del título profesional habilitante para su ejercicio, a través de grado o máster de carácter oficial.

Según el texto aprobado, corresponde a las y los agentes de igualdad el impulso, la coordinación, el diseño y la evaluación de las actuaciones dirigidas a la progresiva consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los distintos ámbitos sociales, asegurando la ausencia de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. De esta forma, se establecen como principales funciones el diagnóstico y análisis de situaciones de discriminación y desigualdad entre mujeres y hombres, y el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas y programas que contribuyan a la reducción y eliminación de estas situaciones.

Para la obtención del título profesional para el ejercicio de la profesión deberá cumplirse alguno de los siguientes requisitos: estar en posesión de un título universitario oficial de grado o equivalente en el ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad; o estar en posesión de un título oficial habilitante de Máster Universitario en Agente de Igualdad. El título profesional será expedido por las universidades competentes.

La norma establece un periodo transitorio de 10 años desde la entrada en vigor de la ley, para que las personas que no cuentan con experiencia profesional o formativa en el ámbito de actuación de los agentes de igualdad puedan acreditarse oficialmente como tal si cuentan con los requisitos: una experiencia laboral de al menos tres años continuados o cinco años discontinuos en el desarrollo de funciones previstas para el ejercicio de la profesión, siempre que cuenten con un título de técnico/a de Grado Superior de Formación Profesional; o la disposición de un título de grado o posgrado en el ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad.

Esta ley evita la exclusión injustificada de profesionales competentes, que han desarrollado funciones de igualdad en contextos públicos, privados o del tercer sector y permite una transición ordenada hacia un modelo regulado, dotando de seguridad jurídica a profesionales y entidades contratantes. Establece un horizonte claro de profesionalización futura, fundado en la formación reglada como vía general y estable de acceso y asegura el cumplimiento del principio de libre circulación de personas y servicios en el mercado interior de la Unión Europea (UE).

Proyecto normativo

ANTEPROYECTO

PROTECCIÓN DEL INFORMANTE. Anteproyecto de ley por la que se modifican el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y la ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en materia de protección de las personas trabajadoras que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

Fecha: 02/12/2025

 Fuente: web del Ministerio Enlace: [Anteproyecto](#)

Síntesis: El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha presentado un anteproyecto que **modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de la Jurisdicción Social** para garantizar la protección efectiva de personas trabajadoras que comuniquen infracciones normativas, en línea con la **Ley 2/2023** y la **Directiva (UE) 2019/1937**.

El objetivo de la norma **es reforzar la garantía del derecho de las personas trabajadoras a no sufrir ningún tipo de represalias** con ocasión de una revelación o presentación de información o comunicación conforme a lo previsto por el artículo 35 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

La aprobación de la norma contribuye a mejorar el conocimiento y la detección de posibles situaciones constitutivas de infracción normativa que, por el temor a represalias, podrían ser silenciadas por las personas trabajadoras.

La norma garantiza la nulidad de las decisiones de la empresa que supongan un **trato desfavorable o una represalia de las personas trabajadoras**, con ocasión de una revelación o presentación de información o comunicación conforme a lo previsto por el artículo 35 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero referenciado.

Con la modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se pretende aportar mayor seguridad jurídica y mayor protección a las personas trabajadoras ante una posible decisión extintiva que tuviera por objeto represaliar a las personas trabajadoras con ocasión de revelación o presentación de información o comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de infracción normativa.

Novedades que introduce

1. **Reconocimiento expreso de protección frente a represalias:**
 - Se establece que toda acción empresarial que suponga un trato desfavorable o represalia hacia una persona trabajadora por revelar infracciones será **nula de pleno derecho**.
2. **Adaptación a la Ley 2/2023 y a la Directiva (UE) 2019/1937:**
 - El anteproyecto adapta el marco laboral español a lo dispuesto en el **art. 35 de la Ley 2/2023**, incorporando el derecho de protección frente a represalias en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de la Jurisdicción Social.
3. **Extensión de las causas de nulidad del despido:**
 - Se introduce la **nulidad del despido objetivo o disciplinario**, así como del **despido durante el periodo de prueba**, cuando haya represalias por comunicar infracciones.
4. **Legitimación para impugnar despidos colectivos represaliadores:**
 - Modificación del **artículo 124.2 de la Ley 36/2011** para permitir impugnar despidos colectivos con base en represalias derivadas de denuncias conforme a la Ley 2/2023.
5. **Garantía de coherencia con el Derecho de la UE:**
 - Reafirma el cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1937 mediante el reconocimiento del trabajador denunciante como sujeto protegido.

Sentencia

PERMISO RETRIBUIDO

ALTA HOSPITALARIA. El TSJ de Catalunya, aplicando la doctrina del TS, entiende que «en caso de hospitalización de cualquiera de las personas mencionadas en el artículo 37.3 b)¹ del ET, tras el alta médica las personas trabajadoras, seguirán teniendo derecho al permiso retribuido solamente en el supuesto de que se le siga prescribiendo reposo domiciliario a la persona que ha estado hospitalizada»

Fecha: 28/11/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia TS de 28/11/2025](#)

Síntesis: La STSJ CAT 6597/2025, de 28 de noviembre, estima una demanda de conflicto colectivo interpuesta por UGT frente a *Parc Sanitari Sant Joan de Déu*, y aclara que:

- El permiso por hospitalización de familiares previsto en el art. 37.3 b) ET no finaliza con el alta hospitalaria, sino con el alta médica, siempre que se prescriba reposo domiciliario.
- El permiso por fuerza mayor del art. 37.9 ET puede ejercerse incluso antes del inicio de la jornada laboral, si concurren las circunstancias urgentes previstas.

La Sala interpreta estas normas conforme a la Directiva (UE) 2019/1158, priorizando el derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional.

HECHOS:

Los hechos que dan origen al conflicto son:

- El objeto del litigio es la interpretación de los permisos por hospitalización y fuerza mayor familiar, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 5/2023, que transpone la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación familiar y profesional.
- Se solicitaba:
 1. Que el permiso del art. 42.1 c) del convenio colectivo sectorial se mantuviera si, tras el alta hospitalaria, se prescribía reposo domiciliario.
 2. Que el permiso por fuerza mayor del art. 37.9 del ET pueda disfrutarse también antes del inicio de la jornada laboral.
- La parte demandante desistió de parte del suplico, concretando su petición en el acto del juicio.

¹ Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

...

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- El intento de conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya finalizó sin acuerdo.

FALLO DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) estima la demanda de conflicto colectivo y declara:

- Que, en el supuesto de hospitalización de personas del art. 37.3 b) ET, el permiso retribuido **solo finaliza si se otorga el alta médica**. Si se prescribe reposo domiciliario, **el permiso continúa vigente**.
- Que el permiso del artículo 37.9 del ET puede disfrutarse tanto si la fuerza mayor ocurre antes como después de iniciarse la jornada laboral, siempre que se cumplan los requisitos legales.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

1. Hospitalización y alta médica (art. 37.3 b ET y art. 42.1 c Convenio)

- Se acoge la interpretación de la STS 381/2025, de 6 de mayo, que distingue entre alta hospitalaria y médica:
 - La alta hospitalaria no extingue automáticamente el permiso si se mantiene necesidad de cuidados (reposo domiciliario).
 - Sí lo extingue el alta médica, al desaparecer la causa del permiso.

2. Permiso por fuerza mayor (art. 37.9 ET)

- La Sala rechaza que el derecho a "ausentarse" solo pueda ejercerse si el trabajador ya ha comenzado su jornada.
- Aplica interpretación finalista y conforme a la Directiva (UE) 2019/1158, que no limita el disfrute del permiso a la jornada iniciada.
- Recurre a:
 - El sentido literal y sistemático del término "ausentarse".
 - El contexto normativo europeo, que persigue facilitar la conciliación familiar, en especial para mujeres.
 - Considerandos de la Directiva, que apelan a una interpretación inclusiva de estos derechos.

Sentencia

DIFERENCIA

CONFLICTO LABORAL versus ACOSO. El TSJ de Canarias desestima demanda por acoso laboral de una enfermera al entender que existió un conflicto laboral, pero no "mobbing".

El tribunal diferencia claramente entre el acoso y el conflicto laboral: el primero requiere actos reiterados, deliberados y con intención de dañar la dignidad; el segundo refleja desavenencias propias de la convivencia profesional, sin trascender lo jurídico.

Fecha: 10/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia TSJ de Canarias de 10/10/2025](#)

Síntesis: El TSJ de Canarias ha confirmado la sentencia que desestimó la demanda de una enfermera por acoso laboral contra un hospital y su supervisor. La trabajadora alegaba haber sido víctima de mobbing durante su contrato temporal, con burlas, exclusión y comentarios despectivos. Sin embargo, el tribunal concluye que los hechos probados evidencian un **conflicto laboral generalizado** con compañeros y superiores, pero **no una conducta sistemática ni intencionada de hostigamiento**.

El tribunal aprovecha para **diferenciar claramente el acoso del conflicto laboral**: el primero requiere actos reiterados, deliberados y con intención de dañar la dignidad; el segundo refleja desavenencias propias de la convivencia profesional, sin trascender lo jurídico.

HECHOS

Dña. **Brígida**, enfermera, interpuso demanda por **acoso laboral ("mobbing")** contra su empleador, el **Hospital DIRECCION000 de Tenerife**, y su **supervisor, D. Agapito**. Alegó que:

- Estuvo contratada con contratos temporales entre marzo y octubre de 2022.
- Desde el inicio fue objeto de comentarios denigrantes, cambios arbitrarios de turno, falta de formación, y burlas de compañeros y, especialmente, del coordinador de enfermería (D. Agapito).
- A raíz del deterioro del ambiente laboral, sufrió un trastorno adaptativo (acreditado por informe psicológico).
- Denunció la situación a recursos humanos y se abrió un expediente disciplinario que **finalizó con archivo** en junio de 2023.
- Solicitaba indemnización de 1.500 € y medidas contra el acoso.

La empresa se opuso, alegando:

- Prescripción de la acción (más de un año desde la finalización del contrato en octubre de 2022 hasta la demanda en febrero de 2024).
- Falta de concreción de hechos en la demanda.
- Imposibilidad de acreditar el acoso laboral con pruebas claras.

FALLO DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias:

- **Desestima el recurso de suplicación** interpuesto por la trabajadora.
- **Confirma íntegramente la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2** de Santa Cruz de Tenerife, que ya había **rechazado la existencia de acoso laboral**.

- Declara **no haber lugar a imposición de costas** por gozar la parte trabajadora del beneficio de justicia gratuita.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Diferencias entre acoso laboral y conflicto laboral según el TSJ de Canarias

1. **Prescripción:** No se estima la excepción de prescripción ya que la empresa tramitó un expediente disciplinario hasta junio de 2023, interrumpiendo el plazo (art. 1973 CC).
2. **No concurren requisitos de acoso laboral:**
 - **Los hechos probados** solo revelan un **conflicto laboral** con múltiples compañeros y supervisores, **sin una conducta sistemática y dirigida a anular a la persona**.
 - Muchos comentarios se realizaron **fuera del lugar y tiempo de trabajo**.
 - La empresa realizó **investigación interna tras la denuncia** y abrió expediente.
3. **Diferencias entre acoso laboral y conflicto laboral:**
 - El acoso laboral requiere una conducta **intencionada, sistemática y hostil**, con capacidad para **menoscabar la dignidad del trabajador**. No basta con mal ambiente o fricciones personales.
 - El conflicto laboral se refiere a **desavenencias profesionales, comentarios críticos o relaciones tensas**, sin intención de causar daño psicológico grave. En este caso, el tribunal concluye que existió un **clima profesional adverso**, pero **no un patrón de hostigamiento**.
4. **Revisión fáctica:**
 - Rechaza incluir grabaciones de audio como documento hábil para modificar hechos probados (art. 193.b LRJS), siguiendo doctrina del Tribunal Supremo.

Sentencia

HUELLA DACTILAR

REGISTRO DE JORNADA. El Juzgado de los Social de A Coruña admite como válido el registro de jornada de un hospital público mediante huella dactilar

Fecha: 24/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del Juzgado de los social de A Coruña de de 24/07/2025](#)

Síntesis: La sentencia concluye que el uso del sistema biométrico en un centro hospitalario está **justificado por razones de interés público y seguridad**, cumpliendo con la normativa europea y estatal en materia de protección de datos. El tribunal avala la proporcionalidad, licitud y necesidad del sistema, descartando vulneración de los derechos a la intimidad, salud o libertad sindical.

Se considera que el sistema empleado no almacena huellas completas, sino plantillas seguras, y que existen **suficientes garantías técnicas y jurídicas**. No se admite la indemnización de 25.000 euros solicitada.

HECHOS

La **CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA** y el **Comité de Empresa del Instituto Policlínico Santa Teresa S.A.** interponen demanda de tutela de derechos fundamentales contra la empresa, alegando:

- Vulneración de los derechos a la privacidad, intimidad, salud y libertad sindical.
- Uso de un sistema de **control de jornada mediante huella dactilar (biometría)** sin consentimiento válido y sin garantía legal.
- Solicitan que se sustituya por otros sistemas de fichaje no biométricos (tarjetas NFC, geolocalización, QR, etc.).
- Solicitan también una indemnización de **25.000 euros** por los daños causados.

La empresa justifica el uso del sistema biométrico en razones de seguridad derivadas de su naturaleza como **infraestructura crítica sanitaria**, y argumenta haber seguido procedimientos adecuados (evaluación de impacto, consulta previa, medidas de seguridad técnicas y organizativas).

Hechos probados:

- El sistema de fichaje biométrico fue informado a los trabajadores.
- Se realizaron evaluaciones de impacto (EIPD).
- La empresa está sometida a requisitos especiales por tratarse de una infraestructura sanitaria crítica.
- Se presentaron consultas a la **AEPD** en 2024 sin respuesta concluyente.
- Se considera que el sistema no almacena huellas completas, sino plantillas no identificables directamente.

FALLO DEL TRIBUNAL

La **sentencia desestima íntegramente la demanda** presentada por la parte actora y **absuelve** al Instituto Policlínico Santa Teresa S.A. de todas las pretensiones ejercitadas.

No se fija doctrina ni hay recurso de casación, aunque cabe **recurso de suplicación** ante el TSJ de Galicia.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El juzgado basa su resolución en los siguientes puntos:

1. **Principio de licitud del tratamiento de datos biométricos:**

- Se aplica la **excepción del art. 9.2.i) del RGPD**, al tratarse de una infraestructura sanitaria crítica.
 - El uso de datos biométricos está justificado por interés público en salud y seguridad.
2. **Evaluaciones de impacto (EIPD):**
- Se realizaron evaluaciones previas y actualizadas.
 - Se concluyó que el sistema es idóneo, necesario y proporcional.
3. **Consentimiento y garantías:**
- El sistema no almacena huellas completas sino plantillas matemáticas no reversibles.
 - Se informó adecuadamente a los trabajadores.
4. **Seguridad y proporcionalidad:**
- El sistema es menos intrusivo que otras alternativas como la geolocalización.
 - Se justifica su uso para evitar fraudes en el control de jornada y proteger áreas sensibles (medicamentos, acceso restringido, etc.).
5. **Ausencia de indicios de vulneración de derechos:**
- No se probó afectación a la **intimidad, salud**, ni a la **libertad sindical**.
 - No hay discriminación hacia representantes sindicales ni empleados.
6. **Sobre la indemnización:**
- Al no existir vulneración, **se descarta cualquier indemnización** por los artículos de la LISOS invocados por la parte actora.

Sentencia

EL ABANDONO NO SE PRESUME HAY QUE ACREDITAR LA VOLUNTAD DE DIMITIR.

AUSENCIAS AL PUESTO DE TRABAJO. El TSJ de Canarias confirma el despido improcedente de un trabajador dado de baja por “abandono” sin carta de despido ni plazo para reincorporarse

Fecha: 16/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 16/07/2025](#)

Síntesis: Despido improcedente por baja en la Seguridad Social sin carta de despido

El TSJ de Canarias confirma la improcedencia del despido de un camarero que fue dado de baja en la Seguridad Social por “abandono” tras varias ausencias injustificadas. La empresa no emitió carta de despido ni esperó el plazo concedido para la reincorporación. El tribunal considera que no hubo voluntad clara de dimisión por parte del trabajador y que la empresa debió acudir al despido disciplinario formal. Se condena al empresario a optar entre readmisión o indemnización de 3.216,08 €, más salarios e intereses.

HECHOS

- Don Esteban inició una relación laboral con el empresario individual D. Ezequiel el 13 de junio de 2019, con categoría de ayudante de camarero, percibiendo un salario mensual de 725,79 € (23,86 €/día).
- El 26 de junio de 2023, la empresa lo dio de baja en la Seguridad Social alegando **ausencias injustificadas los días 17, 18, 19, 23, 24, 25 y 26 de junio**. Ese mismo día, le remitió una carta advirtiéndole de su falta de asistencia y dándole un plazo de 24 horas para reincorporarse, pero sin emitir formalmente una carta de despido ni darle margen real de respuesta.
- Posteriormente, **Esteban presentó papeleta de conciliación** (sin efecto) y demandó por despido improcedente y reclamación de cantidad, incluyendo el impago de la nómina de junio de 2023 (459,66 € más intereses).
- La sentencia de instancia (SJS n.º 4 de Santa Cruz de Tenerife, 30/09/2024) **declaró el despido improcedente y condenó al empresario a optar entre readmitir o indemnizar al trabajador** con 3.216,08 €, además del pago de la cuantía reclamada.
- El empresario interpuso recurso de suplicación, argumentando que se trataba de una dimisión tácita del trabajador, no de un despido.

FALLO DEL TRIBUNAL

El TSJ de Canarias (STSJ ICAN 3277/2025, 16/07/2025):

1. Desestima el recurso de suplicación del empresario.
2. Confirma íntegramente la sentencia de instancia.
3. Declara la pérdida del depósito para recurrir y mantiene el aseguramiento de la condena.
4. Condena en costas al recurrente, fijando 600 € en honorarios de la letrada del recurrido.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El Tribunal analiza las siguientes claves:

- **Ausencia de voluntad inequívoca de dimisión:** la conducta del trabajador (ausencias sin justificar) **no es suficiente para entender un abandono voluntario del puesto**, especialmente porque presentó papeleta de conciliación y demanda judicial inmediatamente después de su baja en la Seguridad Social.
- **Falta de carta de despido:** el requerimiento del 26 de junio no contenía una decisión clara de extinguir la relación laboral ni advirtió expresamente que su incomparecencia se interpretaría como dimisión.

- **Baja automática e inmediata en la Seguridad Social:** el mismo día de la advertencia fue dado de baja, sin esperar el plazo otorgado para reincorporación, lo que evidencia que no se trató de un procedimiento correcto de despido disciplinario.
- El empresario debió seguir el cauce disciplinario del artículo 54.2.a) del ET, si consideraba que hubo faltas injustificadas de asistencia.
- Se recuerda jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre la diferencia entre abandono y despido, señalando que la voluntad extintiva debe ser inequívoca y probada por el empleador (STS 19/12/1990, entre otras).

Actualidad Poder Judicial

RECONOCIMIENTO DE PARO

EMPLEADA DEL HOGAR. El TSJ de Canarias reconoce el paro a una empleada de hogar despedida antes de la reforma legal

Por primera vez en Canarias, una sentencia aplica al ámbito gremial el efecto “directo” de la jurisprudencia de la UE, alegando que la perspectiva de género debe prevalecer “sobre la normativa nacional que resulta discriminatoria”

Fecha: 09/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia TSJ de Canarias de 11/09/2025](#)

Síntesis: El TSJ de Canarias reconoce el derecho al paro a una empleada de hogar despedida antes de la reforma de 2022, aplicando directamente la jurisprudencia del TJUE y la perspectiva de género. La Sala considera discriminatoria la normativa nacional que excluía a este colectivo y afirma que debe prevalecer el Derecho de la UE, evitando perpetuar una discriminación indirecta por razón de sexo.

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias ha dictado la primera sentencia firmada en Canarias que reconoce el derecho de una empleada de hogar a percibir el subsidio de desempleo, **a pesar de que fue despedida antes de que entrara en vigor el Real Decreto Ley 16/2022** que reconoció el derecho de este colectivo “feminizado” a cobrar el paro.

La Sala de lo Social del TSJC en su sede de las Palmas ha revocado la sentencia de instancia que, en febrero de 2024, confirmando una resolución del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), denegó 120 días de prestación por desempleo a una empleada de hogar despedida el 30 de septiembre de 2021 tras haber trabajado 394 días, y en su lugar ha acordado estimar la demanda y reconocer a la actora el derecho a percibir la prestación.

Entre otras cuestiones, el SEPE denegó el subsidio al apreciar que, cuando la trabajadora fue despedida, en septiembre de 2021, no había entrado en vigor el Real Decreto Ley 16/2022 de 1 de octubre que reconoció el derecho a paro de las empleadas de hogar.

Como ya lo habían hecho en meses previos otros tribunales superiores (Galicia, Navarra), el TSJ de Canarias entiende que la denegación de la prestación es inaplicable en virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 que reconoce derechos de protección social a las trabajadoras de hogar.

“Es preciso tener en cuenta”, dice el fallo, del que es ponente el magistrado Javier Ercilla, “de una parte, que la normativa española que excluía la cotización (y el desempleo) para las personas trabajadoras integradas en el sistema especial para empleados de hogar es contraria al derecho comunitario por discriminatorio, y que dicha situación no se ha solucionado con la reforma operada por el Real Decreto 16/2023, porque no resuelve el problema de los posibles beneficiarios anteriores, sino solamente de los hechos causantes posteriores a su entrada en vigor”.

Por otra parte, continúa, *“la interpretación de la normativa debe producirse en la forma más favorable al colectivo discriminado con perspectiva de género, porque es indiscutible el sesgo femenino -por no emplear el término carácter- de sus integrantes en su casi totalidad y, además, en la aplicación e interpretación de las normas, los juzgadores tenemos una obligación de hacerlo con perspectiva de género, al integrar un valor superior del ordenamiento jurídico”.*

La sentencia subraya la *“insuficiencia”* del legislador al dar cumplimiento a la sentencia del TJUE a través del Real Decreto-ley 16/2022, y, por tanto, proclama *“necesario”* tener en cuenta la aplicación directa de la sentencia del TJUE.

“No se puede soportar la denegación del derecho de la actora a la prestación por desempleo basada en que no se haya cotizado a la misma cuando, precisamente, la negación del derecho a cotizar se basa en una vulneración de derechos fundamentales provocada por el propio Estado”.

“Estamos ante un claro supuesto de discriminación indirecta”, subraya la Sala, “pues nos encontramos con una disposición aparentemente neutra que determina para las personas de un sexo concreto una particular desventaja respecto a las personas de otro sexo, sin que concurra ninguna justificación objetiva, finalidad legítima ni medios adecuados y necesario para alcanzar tal finalidad”.

“denegar a la actora en el momento actual, la prestación por desempleo”, concluye, “implicaría perpetuar la discriminación existente en un periodo temporal prolongado en el tiempo, pues si una norma nacional es contraria a una disposición europea, las autoridades y órganos jurisdiccionales de los estados miembros deben aplicar esta última, dejando en suspenso la aplicación de la normativa nacional contraria”.

Leído en la prensa

SMI: el Ministerio de Trabajo aún no presenta una propuesta cerrada de subida

La negociación con los agentes sociales y el debate sobre la tributación en el IRPF retrasan la definición del incremento del salario mínimo

El Ministerio de Trabajo **todavía no ha formulado una propuesta definitiva de aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, a la espera de cerrar la negociación con sindicatos y organizaciones empresariales **y de resolver** si el nuevo SMI mantendrá su exención en el IRPF.

La comisión de expertos ha planteado distintos escenarios de subida —con incrementos que oscilan entre el **3,1 %** y el **4,7 %**, en función del tratamiento fiscal—, pero estas recomendaciones tienen carácter técnico y no han sido aún trasladadas como propuesta formal al Consejo de Ministros. Hasta que no exista un acuerdo en el marco del diálogo social y una decisión política sobre la fiscalidad, la actualización del SMI permanece pendiente de concreción.

El Gobierno prevé aprobar en febrero la jornada de 35 horas semanales para los empleados de la Administración General del Estado

La medida, acordada con los sindicatos, supondrá la reducción de la jornada actual de 37,5 horas y se aplicará a los funcionarios de la Administración estatal

El Gobierno tiene previsto aprobar en el mes de febrero la implantación de la jornada laboral de 35 horas semanales para los empleados de la Administración General del Estado (AGE), en el marco de los acuerdos alcanzados entre el Ministerio de Función Pública y las organizaciones sindicales.

La reducción de jornada se articulará mediante una resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública que sustituirá el régimen actualmente vigente de 37,5 horas semanales. La medida afectará exclusivamente a la Administración del Estado, sin extenderse de forma automática a comunidades autónomas ni entidades locales, aunque podría servir de referencia para futuras negociaciones en otros ámbitos del sector público.

Este acuerdo se enmarca en el proceso de modernización de las condiciones laborales en la función pública y es independiente del debate parlamentario sobre una eventual reducción de la jornada laboral máxima con carácter general en el sector privado.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

MADRID. MADERA. Resolución de 28 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acta de 14 de noviembre de 2025, de la Mesa Negociadora por la que aprueba el calendario del año 2026 del Convenio Colectivo del Sector de Madera de la Comunidad de Madrid (código número 28002235011982). [\[BOE 13/12/2025\]](#)

MADRID. COMERCIO TEXTIL. Resolución de 28 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 alcanzado entre la representación empresarial y la representación social del Convenio Sectorial del Comercio Textil y los representantes legales de sus trabajadores (código número 28000795011982). [\[BOE 13/12/2025\]](#)

SEVILLA. SECTOR SIDEROMETALURGICAS. Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla, aprobado el calendario laboral para el 2026. [\[DOPS de 17/12/2025\]](#)

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). [\[DOGC 10/12/2025\]](#)

TARRAGONA. CONSTRUCCIÓ. Taules salarials del conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de la província de Tarragona per a l'any 2025. Codi conv. 43000145011994. [\[DOGC 17/12/2025\]](#)