

## Índice

## Boletines Oficiales

## Estatal

Martes 30 de diciembre de 2025**PRÓRROGA MECANISMO RED.**

Núm. 314

[Orden PJC/1545/2025](#), de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2025, por el que se prorroga el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor, activado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre.

[\[pág. 2\]](#)Miércoles 31 de diciembre de 2025**FORMACIÓN PROGRAMADA EN LAS EMPRESAS**

Núm. 315

[Real Decreto 1189/2025](#), de 26 de diciembre, por el que se modifican disposiciones correspondientes al régimen de la formación programada en las empresas y de determinadas subvenciones en el ámbito del empleo y la formación en el trabajo.

[\[pág. 4\]](#)Sábado 3 de enero de 2026**REGISTRO**

Núm. 3

[Orden TES/1573/2025](#), de 31 de diciembre, por la que se actualiza el contenido del anexo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

[\[pág. 4\]](#)Martes 6 de enero de 2026**OFERTA FORMATIVA**

Núm. 5

[Orden TES/1582/2025](#), de 30 de diciembre, por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

[\[pág. 5\]](#)

## Sentencias

**PRESTACIONES**

**DEFECTO FORMAL.** El FOGASA no puede negarse a abonar a un trabajador extranjero las prestaciones a su cargo que le correspondan por el único motivo de tener el documento de identificación caducado.

[\[pág. 7\]](#)**SUBSIDIO POR DESEMPLEO**

**EXCESO DE INDEMNIZACIÓN.** El Supremo fija doctrina: el exceso indemnizatorio pactado en despido colectivo cuenta como renta y puede excluir del subsidio de desempleo

[\[pág. 9\]](#)

**FIJO DISCONTINUO**

**DESPIDO DISCIPLINARIO.** El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirma la validez del despido disciplinario de un socorrista fijo-discontinuo por faltas muy graves y declara caducada la acción de despido.

[\[pág. 11\]](#)**PERSONAS CON REDUCCIÓN DE JORNADA**

**COMPLEMENTO POR INCENTIVO.** El complemento de incentivo por cumplimiento de jornada que tiene por objeto evitar el absentismo debe abonarse íntegro a las personas con reducción de jornada por guarda legal y no de forma proporcional.

[\[pág. 13\]](#)**TIEMPO DE TRABAJO**

**PLUS DE GUARDIA.** El Supremo rechaza que los trabajadores del transporte sanitario cobren el Plus de Guardia Presencial tras el cómputo de todo el tiempo de guardia como jornada efectiva.

[\[pág. 15\]](#)

## Seguridad Social

**BOLETÍN**

**NOTICIAS RED.** Se publica el Boletín 13/2025 de 29 de diciembre

[\[pág. 17\]](#)

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

[\[pág. 18\]](#)

# Boletines oficiales

## Estatal

**Martes 30 de diciembre de 2025**



**Núm. 314**

[Orden PJC/1545/2025](#), de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2025, por el que se prorroga el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor, activado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre.

**SÍNTESIS:** Se prorroga el **Mecanismo RED sectorial** para la fabricación de vehículos de motor **hasta el 30 de junio de 2026**, permitiendo reducciones de jornada y suspensiones de contratos, con obligación de **planes de recualificación** y compromiso de **mantenimiento del empleo**.

### 1. Objeto de la norma

La Orden PJC/1545/2025 tiene por objeto publicar el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2025 por el que se prorroga la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, en su modalidad sectorial, para el sector de la fabricación de vehículos de motor, de conformidad con el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

### 2. Contenido y medidas que regula

La norma dispone:

- La prórroga del Mecanismo RED sectorial inicialmente activado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024.
- La extensión de su vigencia desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2026, por un período máximo de seis meses.
- La posibilidad de que las empresas afectadas soliciten medidas de reducción temporal de jornada o suspensión de contratos, conforme al procedimiento previsto en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 608/2023.
- El mantenimiento de los requisitos objetivos y subjetivos ya establecidos en el acuerdo inicial, vinculados a la clasificación CNAE, la pérdida sostenida de afiliación y la elevada utilización previa de ERTE.
- La obligación de las empresas solicitantes de presentar un plan de recualificación de las personas trabajadoras, sujeto a validación por los ministerios competentes.
- El compromiso empresarial de no realizar despidos ni medidas extintivas o suspensivas por causas ETOP respecto de las personas trabajadoras afectadas durante los dos años posteriores a la finalización del Mecanismo RED.

### 3. Ámbito subjetivo de aplicación

La prórroga resulta aplicable a:

- Las empresas del sector de la fabricación de vehículos de motor incluidas en los CNAE previstos en el acuerdo de 23 de diciembre de 2024.

- Las empresas integrantes de la cadena de valor de dicho sector, en los términos establecidos en el mismo acuerdo.
- Las personas trabajadoras de dichas empresas que resulten afectadas por las medidas de flexibilidad laboral.

#### 4. Entrada en vigor y efectos

La Orden PJC/1545/2025 produce efectos desde el **1 de enero de 2026**, fecha desde la cual queda prorrogada la activación del Mecanismo RED, **que perderá su vigencia y efectos el 30 de junio de 2026**, con independencia de la fecha de solicitud por parte de la empresa.

Miércoles 31 de diciembre de 2025



### FORMACIÓN PROGRAMADA EN LAS EMPRESAS

Núm. 315

[Real Decreto 1189/2025](#), de 26 de diciembre, por el que se modifican disposiciones correspondientes al régimen de la formación programada en las empresas y de determinadas subvenciones en el ámbito del empleo y la formación en el trabajo.

**SÍNTESIS:** Se actualiza el régimen de la **formación programada en las empresas** y de determinadas **subvenciones en el ámbito del empleo**, introduciendo una **percepción económica diaria** para personas desempleadas en formación (especialmente en Ceuta y Melilla y colectivos prioritarios) y reforzando el **control y justificación de las bonificaciones** en cotizaciones.

Sábado 3 de enero de 2026



### REGISTRO

Núm. 3

[Orden TES/1573/2025](#), de 31 de diciembre, por la que se actualiza el contenido del anexo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

**SÍNTESIS:** La Orden TES/1573/2025, de 31 de diciembre, actualiza los **modelos estadísticos (anexos 2.I a 2.IV)** del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios colectivos. La modificación tiene un **carácter exclusivamente técnico**, orientado a mejorar la calidad y coherencia de la información estadística sobre negociación colectiva y a adaptarla a las recientes reformas laborales y al contexto sociolaboral actual.

No introduce cambios en los **derechos y obligaciones** derivados de los convenios ni en el **procedimiento de registro**, y resulta aplicable a empresas, organizaciones empresariales y sindicales y comisiones negociadoras. **Entrada en vigor: 4 de enero de 2026.**

#### 1. Objeto de la norma

La Orden TES/1573/2025, de 31 de diciembre, tiene por objeto **actualizar el contenido del anexo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, relativo al registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con la finalidad de adaptar los modelos estadísticos al marco normativo laboral vigente y al contexto sociolaboral actual.

#### 2. Contenido y regulación

La norma **modifica exclusivamente los anexos 2.I, 2.II, 2.III y 2.IV del Real Decreto 713/2010**, que contienen los **modelos oficiales de hojas estadísticas** que deben cumplimentarse junto con la solicitud de inscripción de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo.

Las principales notas de la regulación son las siguientes:

- Actualización técnica de las **variables estadísticas** relativas a convenios colectivos de empresa y de sector.
- Mejora de la **calidad, coherencia y comparabilidad** de la información estadística sobre negociación colectiva.
- Incorporación de variables más precisas para el seguimiento de materias como salarios, jornada, contratación, igualdad, conciliación, digitalización, nuevas tecnologías e inteligencia artificial.
- Adaptación de los formularios a las **reformas laborales recientes**, sin introducir modificaciones sustantivas en los derechos y obligaciones derivados de la negociación colectiva.
- Mantenimiento sin cambios del **anexo 2.V**, relativo a los planes de igualdad, por considerarse ya actualizado normativamente.

La orden se configura como un **desarrollo técnico**, sin impacto en el procedimiento de registro ni en el contenido material de los convenios colectivos.

### 3. Destinatarios

La norma va dirigida principalmente a:

- **Empresas y grupos de empresas.**
- **Organizaciones empresariales y sindicales.**
- **Comisiones negociadoras** de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Autoridades laborales competentes** y órganos gestores del registro electrónico (REGCON).

En general, resulta aplicable a **todos los sujetos obligados a registrar y depositar convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo**, en lo relativo a la cumplimentación de la documentación estadística asociada.

### 4. Entrada en vigor

La Orden TES/1573/2025 **entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado**, es decir, el **4 de enero de 2026**.

**Martes 6 de enero de 2026**



**Núm. 5**

[Orden TES/1582/2025](#), de 30 de diciembre, por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

#### 1. Objeto de la norma

La Orden TES/1582/2025 tiene por objeto **modificar la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo**, con la finalidad de **actualizar y adaptar la regulación de la oferta formativa del sistema de Formación Profesional para el Empleo**, así como su financiación, a los cambios normativos y económicos producidos desde su aprobación, en particular tras la entrada en vigor de la Ley 3/2023, de Empleo.

## 2. Contenido y materias que regula

La norma introduce modificaciones puntuales pero relevantes en el régimen jurídico de la formación profesional para el empleo, entre las que destacan:

- **Actualización de los módulos económicos máximos** (coste por participante y hora de formación), fijándolos en:
  - 15,4 euros para la modalidad presencial.
  - 8,9 euros para la modalidad de teleformación.
  - Modalidad mixta, aplicando los anteriores según horas. Se prevé, además, la posibilidad de incrementarlos hasta un 50 % por razones de singularidad técnica.
- **Reconocimiento de una percepción económica** de hasta el 75 % del IPREM diario por día de asistencia:
  - Para personas desempleadas residentes en Ceuta y Melilla.
  - Para personas desempleadas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria, cuando así lo prevea la convocatoria. Dicha percepción es incompatible con becas y ayudas de transporte o conciliación, pero compatible con la prestación por desempleo contributiva o asistencial.
- **Flexibilización del régimen de modificación de resoluciones de concesión de subvenciones**, incluyendo:
  - La admisión de solicitudes basadas en circunstancias excepcionales sobrevenidas.
  - La precisión de los límites y condiciones para la ampliación de plazos de ejecución de las acciones formativas.
- **Reformulación del régimen de ayudas a la conciliación**, precisando los requisitos económicos para su percepción por parte de personas desempleadas participantes en acciones formativas.

## 3. Ámbito subjetivo de aplicación

La norma se dirige principalmente a:

- **Administraciones públicas competentes** en materia de formación profesional para el empleo.
- **Entidades beneficiarias de subvenciones públicas** destinadas a la financiación de acciones formativas.
- **Personas trabajadoras desempleadas y ocupadas**, en particular:
  - Personas desempleadas de Ceuta y Melilla.
  - Personas desempleadas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria.
- **Empresas participantes** en programas de prácticas profesionales no laborales.

## 4. Entrada en vigor

La Orden TES/1582/2025 entra en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el 1 de febrero de 2026 .

# Sentencia

## PRESTACIONES

**DEFECTO FORMAL.** El FOGASA no puede negarse a abonar a un trabajador extranjero las prestaciones a su cargo que le correspondan por el único motivo de tener el documento de identificación caducado.

Fecha: 12/11/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 25/11/2025](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo confirma que **FOGASA no puede denegar prestaciones a un trabajador extranjero** únicamente por haber presentado una **TIE caducada**, si su NIE es válido y no hay duda sobre su identidad. Se considera un defecto **formal**, no sustantivo. Se **unifica doctrina** frente a un fallo anterior que sostuvo lo contrario.

## ANTECEDENTES DE HECHO

El caso trae causa de la demanda interpuesta por **D. Andrés**, trabajador extranjero, contra el **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**.

- **Relación laboral:** D. Andrés prestó servicios como repartidor para **HEALTHY SALAD S.L.** desde el 8/4/2019 hasta su despido el 19/2/2020. La sentencia de 12/3/2021 del JS 34 de Madrid declaró **improcedente el despido** y condenó a la empresa a pagar 2.404,93 € de indemnización y 291,52 € por salarios de tramitación. La empresa fue declarada insolvente el 22/10/2021.
- **Solicitud al FOGASA:** D. Andrés solicitó el pago de prestaciones. FOGASA le requirió aportar un **NIE en vigor**, pero presentó uno caducado. El organismo resolvió **tenerlo por desistido** por no subsanar dentro del plazo y archivó el expediente.
- **Procedimiento judicial:**
  - El JS 14 de Madrid estimó la demanda del trabajador y **condenó al FOGASA a pagarle** conforme al art. 33 del ET.
  - El FOGASA recurrió en suplicación ante el TSJ de Madrid, que **desestimó** el recurso y confirmó la sentencia.
  - FOGASA interpuso entonces **recurso de casación para la unificación de doctrina**, proponiendo como sentencia contradictoria la STSJ Castilla-La Mancha 1537/2018.

## FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo **desestima** el recurso de casación interpuesto por FOGASA, **confirma la sentencia recurrida** y le **impone las costas** del recurso (1.500 €).

**Sí fija doctrina**, unificando el criterio frente a la sentencia contradictoria.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El TS aborda si FOGASA puede denegar el pago por la **presentación de un NIE caducado**, no subsanado dentro del plazo.

1. **Diferencia entre NIE y TIE:**
  - El **NIE es un número permanente**, no caduca.
  - Lo que caduca es la **TIE (Tarjeta de Identidad de Extranjero)**, documento físico que contiene el NIE.
2. **Derecho a prestaciones:**

- El hecho de que un documento esté caducado no impide el derecho a las prestaciones, si la identidad no se discute.
  - Es un **defecto formal**, no un incumplimiento sustantivo.
  - No es admisible denegar la prestación por ese único motivo, al igual que no podría hacerse con un DNI español caducado.
3. **Obligaciones del FOGASA:**
- Debe pagar en caso de insolvencia empresarial (art. 33 ET).
  - Si se conoce el NIE y no hay duda sobre la identidad del solicitante, no puede archivar el expediente solo por la TIE caducada.
4. **Criterio doctrinal:**
- Aplica doctrina previa favorable al trabajador en situación irregular:
    - **STS 76/2017, 863/2017, 955/2016, 642/2021:** reconocen derechos laborales y acceso a prestaciones no contributivas, incluso sin autorización de trabajo.

# Sentencia

## SUBSIDIO POR DESEMPLEO

**EXCESO DE INDEMNIZACIÓN.** El Supremo fija doctrina: el exceso indemnizatorio pactado en despido colectivo cuenta como renta y puede excluir del subsidio de desempleo

Fecha: 09/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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

SÍNTESIS: Un trabajador del Banco de Santander fue despedido en un **ERE con acuerdo**, recibiendo una **indemnización superior a la legal**. Solicitó el **subsidio por desempleo** tras agotar la prestación contributiva. El SEPE lo denegó por **superar el límite de rentas** al computar el exceso indemnizatorio como ingreso.

### ANTECEDENTES Y HECHOS

El trabajador, D. Juan Miguel, prestó servicios en el **Banco de Santander S.A. desde 1977** hasta que su contrato fue extinguido mediante **despido colectivo por causas ETOP**, finalizado **con acuerdo**. Fue incluido en el grupo de **bajas incentivadas**, recibiendo una **indemnización total de 132.388,46 €**, pagada de forma fraccionada. La parte que excedía la indemnización legalmente obligatoria ascendía a **más de 82.000 €**.

Tras agotar la prestación contributiva por desempleo, **solicitó el subsidio de desempleo**, siendo este **reconocido solo por un breve periodo (marzo a junio de 2023)**. Al reclamar la extensión del subsidio, el SEPE lo denegó argumentando que el exceso indemnizatorio superaba el límite de rentas previsto en el **art. 275.4 LGSS**, por lo que el trabajador **interpuso demanda**.

- **Primera instancia (JS nº 3 Pontevedra)**: desestima la demanda.
- **TSJ de Galicia (recurso de suplicación)**: revoca la sentencia y estima la demanda, reconociendo derecho al subsidio hasta la jubilación (17/10/2026).
- **SEPE interpone recurso de casación para unificación de doctrina**, invocando contradicción con la STS Castilla y León (190/2020).

### FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

La **Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, en sentencia **STS 5699/2025**, **estima el recurso de casación** interpuesto por el SEPE, **casa y anula** la sentencia del TSJ de Galicia, y **confirma la sentencia de instancia** que había denegado el subsidio.

**Se fija doctrina unificada** conforme a la **STS 526/2025, de 3 de junio**, estableciendo que:

*“A efectos de cuantificar el umbral de rentas que condiciona el acceso al subsidio por desempleo en despido colectivo pactado, por indemnización legal debe entenderse la establecida con carácter obligatorio (20 días por año de servicio), sin que pueda considerarse como tal la superior acordada o la del despido improcedente.”*

### FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- El **debate jurídico** gira en torno al concepto de **“indemnización legal”** del artículo 275.4 LGSS, y si la **parte superior a la indemnización mínima legal** pactada en despido colectivo **debe computarse como renta** a efectos de determinar el derecho al subsidio.
- El Supremo **rechaza la interpretación amplia del TSJ de Galicia**, que consideraba como "legal" toda indemnización pactada colectivamente. El TS aclara que solo se excluye del cómputo de rentas **la parte estrictamente legal**, esto es, **20 días por año con el tope de una anualidad**.
- El Tribunal se basa en:

- **Evolución normativa** de la LGSS (art. 215.3 y 275.4), incluyendo reformas por **RDL 7/2023 y 2/2024**, que expresamente **excluyen del cómputo solo la indemnización legal, no el exceso**.
- Jurisprudencia consolidada:
  - STS 3/12/2008 (rcud 99/2008)
  - STS 7/03/2012 (rcud 4391/2010)
  - STS 3/10/2023 (rcud 4058/2020)
  - STS 526/2025 (rcud 3283/2023)
- Se rechaza la analogía con el tratamiento fiscal del despido improcedente (art. 7.e) LIRPF), pues **no es aplicable a la LGSS**.

# Sentencia

## FIJO DISCONTINUO

**DESPIDO DISCIPLINARIO.** El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirma la validez del despido disciplinario de un socorrista fijo-discontinuo por faltas muy graves y declara caducada la acción de despido.

Fecha: 16/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ del País Vasco de 16/09/2025](#)

**SÍNTESIS:** Marco Antonio, socorrista con contrato fijo-discontinuo en BPXPORT XXI SLU, fue despedido disciplinariamente por insultos y conductas violentas al final de la temporada de verano de 2023. La empresa notificó el despido por burofax, Signaturit y WhatsApp, sin éxito. El trabajador solicitó reincorporación en 2024 y presentó demanda por despido tácito.

**Fallo del Tribunal:** El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco **confirma la sentencia de instancia** que declaró **caducada la acción de despido** y desestimó la existencia de un despido tácito. Se confirma la **validez del despido disciplinario**.

## HECHOS

El caso se refiere al trabajador Marco Antonio, socorrista con contrato fijo-discontinuo desde 2019 en la empresa BPXPORT XXI SLU, encargada del servicio de vigilancia de playas en Donostia adjudicado por el Ayuntamiento. El trabajador prestaba servicios estacionales en la playa de Ondarreta durante el verano.

El 2 de noviembre de 2023, BPXPORT le notificó un despido disciplinario, basado en hechos ocurridos el 13 de septiembre de 2023, último día de la temporada:

- Lanzamiento violento de equipos de comunicación (walkie-talkies y prismáticos) contra las instalaciones de la torreta.
- Descalificaciones e insultos graves a compañeros y superiores ("maricón", "puto viejo", "gordo de mierda", entre otros).
- Actitudes reiteradas de indisciplina, como ausencias injustificadas, uso de lenguaje ofensivo contra su coordinador vía WhatsApp, e incumplimientos previos advertidos por la empresa.

La empresa intentó comunicar el despido por burofax (dos veces), plataforma Signaturit y WhatsApp, sin éxito, ya que el trabajador no recogió ni abrió los mensajes. Fue dado de baja en Seguridad Social por despido disciplinario el 4 de diciembre de 2023.

En mayo de 2024, Marco Antonio contactó con la empresa y su coordinador preguntando por su reincorporación, sin obtener respuesta. Entonces, interpuso demanda por despido tácito derivado de la falta de llamamiento.

## FALLO DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (STSJ PV 3058/2025, recurso 1243/2025) desestima el recurso de suplicación del trabajador y confirma íntegramente la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Donostia, que:

- Estimó la excepción de caducidad de la acción de despido.
- Rechazó la pretensión del actor sobre despido tácito por falta de llamamiento.

Se indica expresamente que contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina. Existe voto particular discrepante.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

### El Tribunal considera que:

- La empresa actuó con diligencia razonable para notificar el despido, utilizando múltiples canales habituales (buofax, email, WhatsApp).
- El artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores exige notificación por escrito del despido, pero no su efectiva recepción, si hay resistencia o pasividad del trabajador.
- No se acredita que el trabajador cambiara su domicilio o notificara nuevos datos de contacto.
- La relación laboral quedó válidamente extinguida por despido disciplinario en noviembre de 2023, por lo que no procede hablar de despido tácito al no haber obligación de llamamiento en 2024.
- En consecuencia, la acción de despido caducó conforme al plazo de 20 días hábiles del artículo 59.3 ET.

Existe voto particular del magistrado Florentino Eguaras Mendiri, que discrepa de la mayoría y considera que la demanda no debió considerarse caducada.

# Sentencia

## PERSONAS CON REDUCCIÓN DE JORNADA

**COMPLEMENTO POR INCENTIVO.** El complemento de incentivo por cumplimiento de jornada que tiene por objeto evitar el absentismo debe abonarse íntegro a las personas con reducción de jornada por guarda legal y no de forma proporcional.

Fecha: 23/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo confirma que el personal con reducción de jornada por guarda legal tiene derecho a percibir **íntegro el complemento de incentivo por cumplimiento de jornada**, si este se concede por **asistencia y no por tiempo trabajado**. Considerar lo contrario supone **discriminación indirecta por razón de sexo**, dado que este colectivo está formado mayoritariamente por mujeres.

### Antecedentes y hechos

La sentencia resuelve un **recurso de casación** interpuesto por AENA S.A., AENA SCAIRM S.A. y la Entidad Pública Empresarial ENAIRE contra la sentencia dictada el 10 de julio de 2023 por la Sala de lo Social de la **Audiencia Nacional**, en un procedimiento de **conflicto colectivo** interpuesto por la Federación de Servicios Públicos de UGT, a la que se adhirieron otros sindicatos (CCOO, USO, CSPA).

### Objeto del conflicto colectivo:

Se solicitaba que se reconociera el **derecho del personal en reducción de jornada por guarda legal** (art. 83 del convenio colectivo del Grupo AENA) a **percibir íntegramente el complemento de incentivo por cumplimiento de jornada**, sin reducción proporcional a la jornada.

### Hechos relevantes:

- AENA y ENAIRE abonaban el complemento de forma **proporcional** a la jornada efectiva, lo que afectaba a quienes tenían reducción de jornada por guarda legal.
- La Audiencia Nacional estimó la demanda sindical y declaró el derecho a percibir **el complemento en su cuantía íntegra**.
- La empresa alegó vulneración del principio de proporcionalidad y planteó que no existía discriminación de género, ya que también otros colectivos de jornada parcial (fijos discontinuos, jubilados parciales) lo percibían reducido.
- La mayoría del colectivo afectado por guarda legal son **mujeres**.

### Fallo del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo **desestima los recursos** de las empresas y **confirma la sentencia de la Audiencia Nacional**.

### Doctrina fijada:

Las personas trabajadoras con **reducción de jornada por guarda legal** tienen derecho a percibir **íntegramente el complemento de incentivo por cumplimiento de jornada** si este no está vinculado al tiempo trabajado, sino a la **asistencia regular** al puesto de trabajo.

### Fundamentos jurídicos del Tribunal

#### 1. Naturaleza del complemento:

- El complemento por cumplimiento de jornada es de **naturaleza salarial**, pero su devengo **no depende del número de horas trabajadas**, sino del **no absentismo**.

- Es un incentivo por **no superar una ausencia mensual o tres por trimestre**.
- No está vinculado al tiempo de trabajo, sino a la **presencia en los días que corresponda trabajar** según la jornada pactada, aunque esta sea reducida.

## 2. Jurisprudencia reiterada:

- **STS 868/2017, de 10 de noviembre**: si el complemento premia la asistencia y no el tiempo trabajado, **no debe reducirse**.
- **STS 795/2022, de 4 de octubre**: la reducción de jornada por guarda legal **no justifica la minoración del complemento** de puntualidad o asistencia si se cumple la jornada asignada.
- **SSTS 681/2025, 588/2025, 623/2019**: consolidan la doctrina de que **solo deben reducirse proporcionalmente los complementos vinculados al tiempo de trabajo**.

## 3. Discriminación indirecta de género:

- Aunque el criterio de proporcionalidad parece neutro, **afecta especialmente a mujeres**, mayoría en reducción por guarda legal.
- El Tribunal afirma que esa interpretación es una **discriminación indirecta por razón de sexo** (art. 14 CE y art. 11 RD 902/2020), contraria a la perspectiva de género exigida por la **Ley Orgánica 3/2007**.

# Sentencia

## TIEMPO DE TRABAJO

**PLUS DE GUARDIA.** El Supremo rechaza que los trabajadores del transporte sanitario cobren el Plus de Guardia Presencial tras el cómputo de todo el tiempo de guardia como jornada efectiva.

Fecha: 12/11/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo confirma que **el Plus de Guardia Presencial ya no es exigible** tras la doctrina iniciada por la STS 159/2022, que considera **tiempo de trabajo efectivo** todo el periodo de guardia presencial, incluso los tiempos de inactividad. Esto implica que dicho tiempo **debe retribuirse como jornada ordinaria o como horas extras**, y **no como plus adicional**, lo que justifica su eliminación.

Además, **no se aprecia discriminación** entre trabajadores de bases en centros de salud y de urgencias, ya que realizan **jornadas diferentes** y no existe un término válido de comparación.

## ANTECEDENTES Y HECHOS QUE TRAEN CAUSA EN EL ASUNTO

- La **Unión Sindical Obrera (USO)** interpuso una demanda de conflicto colectivo frente a la empresa **Ambu vital Transporte Sanitario S.L.** y otros sindicatos (UGT, CSIF y CCOO), solicitando que se reconociera el **derecho de los trabajadores afectados por el artículo 45.1 del II Convenio Colectivo de Transporte Sanitario de Extremadura** a cobrar el **Plus de Guardia Presencial, independientemente de la jornada efectuada**, calculado en proporción a las horas de guardia.
- El conflicto nace tras la aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo (STS 159/2022), que califica como **tiempo de trabajo efectivo** las guardias presenciales de 24 horas en las que los trabajadores están físicamente en la base. Como consecuencia, **la empresa reorganizó las jornadas** y dejó de abonar el citado plus, al considerar que **el tiempo de guardia ya se retribuye como jornada ordinaria o como horas extraordinarias**.
- La demanda fue **desestimada por el TSJ de Extremadura (STSJ EXT 606/2023)**. Contra esta resolución, **USO interpuso recurso de casación ordinario** (recurso núm. 32/2024), denunciando infracción del art. 85.1 ET y diversos artículos del Código Civil, por entender que se perjudicaba a los trabajadores y se actuaba de forma discriminatoria.

## FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El **Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por USO**, confirma la sentencia del TSJ de Extremadura y **declara que no procede el abono del Plus de Guardia Presencial** en los términos solicitados por el sindicato, **al retribuirse actualmente el tiempo de guardia como trabajo efectivo**.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

### 1. Interpretación del Convenio Colectivo (art. 45.1):

El TS razona que antes de la STS 159/2022, el plus retribuía el tiempo de inactividad durante la guardia presencial. Pero **tras dicha sentencia, todo el tiempo en la base se considera jornada efectiva**, con lo que **ya se remunera como tal**, y **no procede añadir el Plus de Guardia Presencial**.

### 2. Doctrina aplicable:

- STS 159/2022 (rec. 123/2020): Las guardias con presencia física se computan como jornada.
- STS 937/2024, STS 697/2025, y STJUE de 9 de marzo de 2021 (C-344/19): Consolidan que no existe una categoría intermedia entre tiempo de trabajo y descanso.

3. **Sobre la discriminación alegada:**

El Tribunal rechaza que exista **discriminación** entre trabajadores de bases de urgencias y de centros de salud, pues **las condiciones de prestación del servicio son diferentes**, no hay término válido de comparación, ni vulneración del art. 14 CE.

4. **No hay infracción de la autonomía negocial ni del principio de igualdad:**

La empresa **no ha actuado unilateralmente** para evitar el abono del plus, sino que ha **adaptado la organización interna** tras un cambio de doctrina jurisprudencial que modifica el marco retributivo.

---

# Seguridad Social

BOLETÍN

NOTICIAS RED. Se publica el Boletín 13/2025 de 29 de diciembre

Fecha: 29/12/2025

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Acceder](#)**Boletín 13/2025****29 de diciembre de 2025**

RDL 16/2025. ART. 9. TOPE MÁXIMO Y MÍNIMO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN PARA 2026.....	1
RDL 16/2025. DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. COTIZACIÓN ADICIONAL PARA LOS BOMBEROS Y LOS AGENTES FORESTALES Y MEDIOAMBIENTALES.....	3
RDL 16/2025. DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. INCORPORACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXAGÉSIMA PRIMERA EN EL TRLGSS. TARIFA DE PRIMAS PARA LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. ....	3
RDL 16/2025. DT 45ª. OBLIGACIÓN DE COMUNICACIÓN DEL CÓDIGO DE LA CLASIFICACIÓN NACIONAL DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS 2025 -CNAE 2025- ..	10

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**ESTATAL. SECTOR AZUCARERO.** Resolución de 18 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo de la industria azucarera para el período 2024-2026. [\[BOE 29/12/2025\]](#)

**CATALUNYA. ESTABLECIMENTS SANITARIS.** Resolució EMT/4753/2025, de 19 de desembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya per als anys 2023-2025 (codi núm. 79000815011994). [\[DOGC 31/12/2025\]](#)

**CATALUNYA. CICLE INTEGRAL DE L'AIGUA.** Resolució EMT/4672/2025, de 15 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya (codi de conveni núm. 79100125012014). [\[DOGC 22/12/2025\]](#)

**MADRID. CONSTRUCCIÓN.** Resolución de 15 de diciembre 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 Construcción y Obras Públicas, suscrito por la organización empresarial y por la representación sindical (código número 28001055011982) [\[BOCM 31/12/2025\]](#)

**CADIZ. CONSTRUCCIÓN.** Convenio o acuerdo: construccion y obras publicas. [\[BOC 05/01/2026\]](#)

**GRANADA. CONSTRUCCIÓN.** Calendario laboral para el año 2026 de sector de la construcción y obra pública para granada y provincia. [\[BOG 26/12/2025\]](#)

**GRANADA. ENVASADO DE FRUTAS.** Tablas salariales del manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata para 2024 y 2025. [\[BOG 26/12/2025\]](#)

**HUELVA. ALIMENTACIÓN.** Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo de comercio de alimentación de la provincia de Huelva. [\[DOH 05/01/2026\]](#)

**JAEN. CONSTRUCCIÓN.** Convenio colectivo sectorial de la Construcción y O.P. de la provincia de Jaén. Calendario laboral para 2026. [\[DOJ 08/01/2026\]](#)