

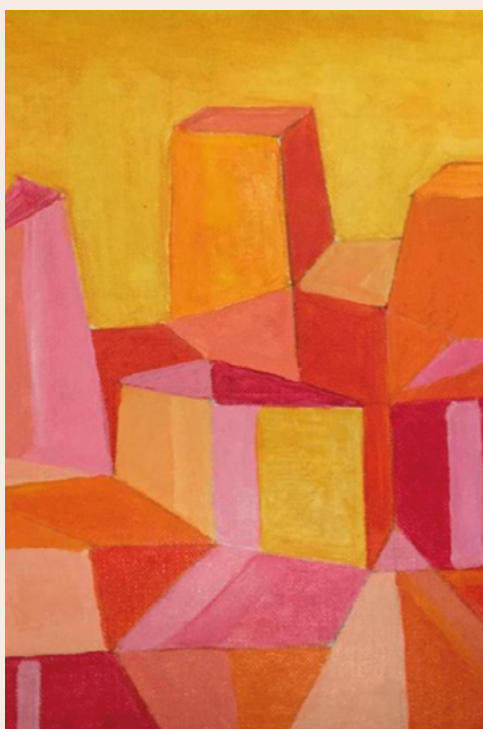
JURISDICCION SOCIAL

Revista de la Comisión
Social de Juezas y Jueces
para la Democracia

268

Julio 2025

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación
colectiva

Jurisprudencia

Administración
de Trabajo y
Seguridad Social

Contracultura

JURISDICCIÓN SOCIAL N. 268

Consejo de redacción

Belén Tomas Herruzo
Carlos Hugo Preciado Domènech
Jaime Segalés Fidalgo
Domingo Andrés Sánchez Puerta
Juan Carlos Iturri Garate
Oscar Ferrer Cortines

Coordinación

Fátima Mateos Hernández

Consejo asesor externo

Antonio Baylos Grau
José Luis Monereo Pérez
Cristóbal Molina Navarrete
Margarita Miñarro Yaninni
Francisco Alemán Páez
Olga Fotino Poulou Basurko
Juan Gómez Arbós
Ana Varela
Raúl Maillo

Diseño y maquetación

Emi Ramírez

Portada obra

José Enrique Medina Castillo

ISSN

ISSN 2695-9321
Madrid
Jurisdicción Social

Edita

Juezas y Jueces
para la Democracia

Juezas y Jueces para la Democracia no se hace responsable de las opiniones expresadas por las autoras y autores de los artículos publicados en esta Revista

ÍNDICE

EDITORIAL 3

ARTÍCULOS 5

Primera aproximación. Indemnización improcedencia en fijeza discontinua comentario sentencia del Tribunal Supremo número 442/2025, de 20 de mayo de 2025. Recurso 3048/2024
Gloria Rodríguez Barroso

Jornaleras del campo. Un análisis crítico al protocolo contra el acoso sexual y por razón de género en el convenio del campo de Huelva
Arabia Díaz Carreiras

LEGISLACIÓN 20

Estatal

Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 25

Estatal

Autonómica

JURISPRUDENCIA 29

Tribunal Supremo

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Juzgados de lo Social

ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 39

CONTRACULTURA 40

Editorial

Termina estos días julio que nos ha traído una de las resoluciones del TS más esperadas, relativas a la indemnización adicional. Para algunos, con cierta alegría (hemos sentido estos días a algún/a juez/a de instancia respirar tranquila), parece que la Sala Cuarta en su Sentencia del pasado 16 de julio de 2025, no ha querido precisamente abrir el melón de la indemnización adicional (y eso que julio es mes de melones).

Y decimos, que, con alivio, por muchos jueces y juezas en la instancia, porque no podemos ignorar que dicha cuestión, más allá de la calificación que nos pueda merecer, configuraba un panorama en el que habría caso por caso que calificar de idónea o inidónea la indemnización por el despido improcedente, con un claro aumento de la carga de trabajo para las profesionales que desde la trinchera tratan de mantener a flote un orden jurisdiccional social cada vez más sobrecargado.

En relación al debate sobre lo resuelto por la Sala Cuarta, sin perjuicio del respeto tanto a la Sentencia como a los tres votos particulares que demuestran lo complejo y controvertido de la cuestión, nos gustaría trasladar el debate planteado a si podemos considerar la indemnización del art. 56 ET en sí misma (sea o no aplicable con preferencia al derecho internacional tal y como lo interpreta el CEDS) adecuada o suficiente para sancionar y/o reparar las consecuencias del despido no ajustado a derecho. Reflexión necesaria, y seguramente fundamental, de cara a formular posibles soluciones a la cuestión por parte de poderes implicados (legislativo, ejecutivo y judicial).

En relación precisamente a esta adecuación indemnizatoria, nuestra compañera Gloria Rodríguez nos trae su comentario sobre la STS de 15 de mayo de 2025 que determinó que en la indemnización por despido en las personas trabajadoras fijas-discontinuas sólo deben computarse los periodos efectivamente trabajados. Nuestra compañera analiza la sentencia, y aborda los aspectos más polémicos de la misma.

También, en la sección de artículos contamos con el de la compañera Arabia Diaz, que nos trae un análisis del protocolo de acoso de las jornaleras en el campo onubense, destacando cuales son los aspectos mejorables del mismo por no ser del todo acordes con la aplicación del derecho con perspectiva de género.

Por lo que se refiere a las sentencias contamos con tres muy interesantes. La primera en relación al tema que tratamos en el número anterior, relativa al permiso parental retribuido del art 48 bis ET, de la mano del JS 1 de Barcelona, donde el Magistrado concede el permiso con carácter retribuido. La segunda, también novedosa del JS 2 de Girona, en donde se aplica, desplazando la propia doctrina del TS y del TC, directamente el derecho internacional, atribuyendo al permiso por nacimiento y cuidado del menor del art 48.4 ET en el caso de familias monoparentales, un total de 16 semanas adicionales. La tercera, una Sentencia del JS 15 de Madrid, en donde se estima el incremento del período de permiso (en la línea abierta por el TC y el TS) aun cuando el nacimiento hubiera tenido

Editorial

lugar con anterioridad al tiempo establecido en la norma para el ejercicio del derecho, considerando que la dilación por las discrepancias no puede perjudicar el superior interés de la persona menor

Además, traemos la sección de normativa y jurisprudencia y nuestro Rincón de la contracultura, en donde nuestros gurús del entretenimiento nos traen el documental sobre el conflicto hispano-marroquí en relación al islote perejil, y en música recuerdos ochenteros en forma de rocaabilly con los *Straycats* y psychobilly con *The Cramps*, así como *Bela and Flecktones* en jazz con “10 from little worlds”.

Buena lectura y nos vemos en septiembre.

Tú eres nuestro altavoz



¡SIGUENOS!



@jpdemocracia.bsky.social



@JpDemocracia



JJpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

ARTÍCULOS

Primera aproximación

Indemnización improcedencia en fijeza discontinua comentario sentencia del Tribunal Supremo número 442/2025, de 20 de mayo de 2025

Recurso 3048/2024

Gloria Rodríguez Barroso

Magistrada del Juzgado nº 15 de Madrid

El hecho de considerar las siguientes apreciaciones como una primera aproximación deriva de encontrarse pendiente de análisis aspectos que convergen en la fórmula de cálculo de la indemnización por despido improcedente cuando la relación laboral tiene naturaleza de fijeza discontinua.

Esperemos que el tiempo dedicado al estudio permita alcanzar alguna conclusión que será también comentada.

Se entendería que a partir de aquí se abandone la lectura.

Nada más inquietante que ante la ingente tarea que nos mantiene ocupadas (dado que somos personas, refiero que nos mantenemos ocupadas lo que permite utilizar lenguaje inclusivo) que la lectura lejos de proporcionar aseguramiento del conocimiento, sirva para despertar o despejar nuevas ideas y que incluso, pudiera acabar siendo el cauce para reconocer un mejor o diferente derecho.

Ello, lejos de contribuir al incremento de esa “actividad judicial sindicalizada” que se reprocha supondría acoger el principio de diligencia debida.

Advertencia que queda efectuada para que nadie pueda sentirse defraudada (de nuevo referencia en femenino acompañando al sustantivo persona) si el resultado es alarmante pudiendo reproducir, incrementar o agitar el acervo de derechos laborales.

Así, contemplando el último pronunciamiento de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencia número 442/2025, de 20 de mayo, recurso 3048/2024 se observa el mantenimiento de un criterio que en relación al tiempo que debe ser considerado para el cálculo de la indemnización en caso de despido improcedente alcanza una solución diferente a la que tras el pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de octubre de 2019, asuntos C-439/18 y C-472/18 se establece para el cálculo del complemento retributivo por antigüedad.

Señala el Tribunal Supremo que la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asuntos C-439/18 y C-472/18) que reconoció a efectos económicos y de promoción profesional la inclusión de los períodos de inactividad de aquellas personas que prestan servicios con naturaleza de fijeza discontinua no se aplica al cálculo de la indemnización por despido por las siguientes razones:

- Aplicación del derecho positivo nacional y así, el artículo 56.1 del Estatuto de las personas trabajadoras (ET) que entre las variables que establecen los parámetros indica el tiempo de prestación de servicios. El Tribunal señala que debe estarse al tenor literal y afirma *“La variable relativa a los años de servicio no puede incluir los períodos de inactividad del trabajador fijo-discontinuo porque en ellos no realiza dicha prestación de servicios”*.
- Interpretación del auto del TJUE de 15 de octubre de 2019, asuntos C-439/18 y C-472/18 al considerar la repercusión en el importe anual de los trienios y con ello, aplicación del principio pro rata temporis.

Con ello, reseñando que la indemnización por despido se calcula sobre la base del salario del último mes trabajado se argumenta que de considerarse tanto los períodos de actividad como de inactividad, la indemnización dejaría de basarse en el tiempo de servicio para abarcar el lapso total transcurrido desde el inicio de la relación laboral hasta su finalización sin que guardase, en ese caso, proporción con la efectiva prestación de servicios.

Dicho sea con toda consideración, la idea gira en torno a sí misma. Lejos de argumentarse la razón por la que la exclusión es jurídicamente correcta se esgrime el derecho positivo nacional (cuestionado por el Comité Europeo de Derechos Sociales precisamente en relación a la adecuación de la indemnización legal tasada) y se obvia, que la relación de fijeza discontinua es diferente a aquella que se mantiene sin intermitencia y para la que es indudable que fue diseñada la previsión del artículo 56.1 del ET y ello, sin perjuicio de reiterar la cuestionabilidad de la adecuación de ese canon.

Señalar que la fórmula es correcta en función del tenor de la propia norma deja sin abordar la especificidad que desde diferentes ángulos presenta una relación laboral que por necesidad o conveniencia de una de las partes se presta con carácter intermitente o cíclico, con intervalos temporales separados en el tiempo y en el que, en función de las circunstancias que hayan rodeado la negociación colectiva habrá dejado sometida a la otra parte, a la persona trabajadora (la que percibe la retribución y con ello, alcanza las necesidades propias y de su entorno), al albur de una de las partes.

Incluso desde el enfoque de la necesidad (entendida desde un punto de vista objetivo como situación que justifica la contratación), la parte trabajadora ve interrumpida la

obtención de la remuneración y la consiguiente cotización por el tiempo o intervalo que requiere la atención de la situación de la parte de la que recibe la contratación.

Reforzando el razonamiento se señala que de aceptarse la tesis de la sentencia sometida a contradicción (sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada de fecha 22 de febrero de 2024, sentencia número 377/2024, Recurso de Suplicación 763/2023) serviría la prestación de un solo día de servicio para alterar la variable “tiempo de servicio” prevista en los artículos 56.1 y 53.1 del ET ya que conforme a los mismos las indemnizaciones se calculan con base al tiempo de servicio.

Al igual que sucede con la indebida aplicación del “test but for” a las situaciones de discriminación indirecta, esa analogía puede considerarse distorsionadora ya que se someten a comparación situaciones de categoría diferente dejando carente de análisis supuestos que deben tener solución acorde a su especificidad.

Quizás, la alarma que puede suponer alcanzar que la norma requiere adaptación para contemplar relaciones laborales específicas dejó de ser escuchada.

Es indudable que la cuestión abordada es compleja, también que desde los órganos en la instancia y hasta el Tribunal Supremo se cuenta con mecanismos para despegar de la línea de sujeción (derecho positivo) y con incorporación de elementos que así mismo forman parte de nuestro ordenamiento (tratados internacionales, derecho supranacional, entre otros) buscar la solución acorde y aplicar las correcciones oportunas en caso de observarse desviación.

Mayor reflexión si cabe debe así mismo volcarse sobre la existencia de discriminación requiriendo la incorporación (además de los instrumentos anteriormente señalados y entre ellos, la Directiva 2006/54 de 5 de julio de 2006 de aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el empleo y ocupación para mujeres y hombres) de elementos estadísticos que permitan analizar tanto el impacto de género de este tipo de contrataciones como aspectos que convergen con el hecho de tratarse de una vinculación que cuenta con elementos propios de la relación indefinida y de aquella que se presta con duración determinada. Debe también considerarse la interacción en supuestos en los que los servicios se presten a tiempo parcial (Acuerdo Marco a Tiempo Parcial, anexo a la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 versión modificada por la Directiva 98/23/CE).

Indicar que la relación de fijeza discontinua cuenta con oportunidades de pluriempleo deja sin reconocer que como se indicó anteriormente es una de las partes de la relación (la empleadora) la que tiene a su arbitrio establecer el tiempo y duración del desempeño y que la voluntad de la otra parte del contrato (la parte trabajadora) recibe y asiente con el llamamiento ya que en caso contrario (sin perjuicio de las especificidades de la negociación colectiva) la desatención supondrá la pérdida del vínculo y con ello, la del derecho al trabajo que constituye un derecho fundamental consagrado en el artículo 35 de la Constitución Española.

La conclusión alcanzada por el Tribunal Supremo ratifica que la indemnización por el acto antijurídico que supone el despido calificado como improcedente debe calcularse con base en los períodos de actividad con prestación efectiva de servicios y con ello, excluyendo aquellos en los que no se llevó a cabo la prestación de los mismos.

Como colofón recuerda el Tribunal Supremo que ello, sin perjuicio de supuestos en los que por aplicación de la teoría de unidad del vínculo haya que considerarse previas prestaciones en las que hubiera concurrido fraude de ley.

En esta situación queda la que se anticipó como primera aproximación y en la que se han vertido referencias expresas suficientes para aflorar las dudas que llevaron al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada a incluir en el cómputo el tiempo transcurrido desde el inicio de la prestación de los servicios con inclusión de aquellos en los que el desempeño no llegó a realizarse dado que durante los mismos no se había producido llamamiento.

No te olvides de escuchar nuestro propio Podcast



ARTÍCULOS

Jornaleras del campo

Un análisis crítico al protocolo contra el acoso sexual y por razón de género en el convenio del campo de Huelva

Arabia Díaz Carreiras

Magistrada del Juzgado Social nº 2 de Girona

“[...] La alianza opresiva entre clase-raza-género puede verse, olerse y tocarse a escasos kilómetros de la Sevilla natal de esta publicación: en la macro explotación del fruto rojo de Huelva” (Filigrana, 2019)¹

1. Introducción

El Convenio Colectivo del Campo de Huelva (2021-2025), aunque incorpora un protocolo contra el acoso sexual y por razón de género, contiene mecanismos y previsiones que reproducen lógicas patriarcales. El objetivo de este artículo es analizar su contenido desde una perspectiva jurídica con enfoque de género, teniendo en cuenta, asimismo, el resto de circunstancias que concurren en las trabajadoras agrícolas y que las colocan en situaciones de mayor vulnerabilidad.

El artículo se estructura en cuatro bloques diferenciados. En primer lugar, se realiza una aproximación contextual a la realidad laboral de las jornaleras del campo onubense, visibilizando las condiciones estructurales de precariedad y exclusión en las que desarrollan su trabajo, muchas veces en los márgenes del sistema productivo. A continuación, se abordan los marcos normativos estatales e internacionales en materia de acoso sexual y por razón de género, con especial atención al enfoque interseccional que demanda la normativa vigente.

1. Filigrana, P. (2019). *El laboratorio neoliberal de la fresa de Huelva*. El Topo.

En el tercer apartado se expone en detalle el contenido del Protocolo previsto en el Convenio, destacando sus principales características y mecanismos de actuación. Este bloque culmina con un análisis crítico que pone de relieve las debilidades del modelo adoptado, especialmente en lo relativo a la instrucción del procedimiento, el tratamiento diferenciado entre agresores y víctimas, y la sospecha institucionalizada hacia las denunciantes.

Finalmente, el artículo concluye con una reflexión que apela a la necesidad urgente de revisar el Protocolo desde una mirada feminista, interseccional y transformadora, que lo dote de una verdadera capacidad preventiva y garantice la protección efectiva de todas las trabajadoras, también en los espacios más invisibilizados y marginalizados del mercado laboral.

2. Breve aproximación a la situación laboral de las jornaleras del campo onubense

La provincia de Huelva concentra la mayor superficie dedicada al cultivo de fresa y otros frutos rojos en todo el Estado español. La recolección de estas frutas se distingue por su carácter estacional y por requerir un alto volumen de trabajo manual. Aunque parte de la plantilla está compuesta por trabajadoras (mayoritariamente mujeres) de nacionalidad española, desde la década de 1990 se ha recurrido sistemáticamente a la contratación estacional de personas migrantes para cubrir las necesidades del sector.

El sistema más conocido es el de contratación en origen, especialmente con Marruecos, en el que se seleccionan mujeres en sus países bajo el compromiso de retornar al acabar la campaña. La Agencia Nacional de Promoción del Empleo y Competencias del Reino de Marruecos (ANAPEC) es quien se encarga del proceso de contratación, seleccionando a mujeres de contextos rurales, casadas o viudas, aceptándose en los últimos años a mujeres separadas que tengan hijas/os u otras personas a su cargo, a fin de asegurar su retorno tras la campaña². Estos requisitos son totalmente contrarios al ordenamiento jurídico español, que consagra los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo (artículo 14 de la Constitución Española, artículo 17.1 del Estatuto de las personas Trabajadoras, artículo 35.2 de la Ley de Empleo, artículo 15 de la Orden ISM/1488/2024, por la que se regula la gestión colectiva de los contratos en origen para el año 2025).

Diferentes asociaciones han puesto de manifiesto la situación de vulnerabilidad y los incumplimientos normativos que se vienen produciendo en este sector, enormemente feminizado. De ello se ha hecho eco el Instituto de las Mujeres, en su Boletín de Igualdad en el Empleo del mes de mayo de 2023³; como también lo hizo el Relator Especial de Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, Philip Alston, tras su visita al Estado español entre el 27.01.2020 y el 07.02.2020.

-
2. Quesada, S. C (2023). “La contratación en origen como táctica para feminizar la agricultura. El sector de los frutos rojos como estudio de caso”. *Estudios Migratorios del Instituto de Migraciones de la Universidad de Granada*, 25: 528-546.
 3. Serie Retratos de la Precariedad: Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva. https://www.igualdadenaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_N5_Temporeras.pdf

A continuación, reproduciré algunos fragmentos de su informe⁴, que permitirá a las lectoras comprender mejor la situación laboral que se vive en algunos de los campos onubenses:

“[...] 10. El Relator Especial visitó lugares que muchos españoles y españolas no reconocerían como una parte de su país: un poblado de chabolas en condiciones mucho peores que las de un campamento de refugiados, sin agua corriente, electricidad ni saneamiento, cuyos habitantes (trabajadoras y trabajadores migrantes) han vivido en él durante años sin que su situación haya mejorado un ápice [...].

72. Las organizaciones de la sociedad civil describieron situaciones sumamente angustiosas de mujeres y niñas migrantes, especialmente empleadas en la agricultura, que sufrían una gran vulnerabilidad, estaban expuestas a la explotación sexual y comercial, eran objeto de la violencia institucional y carecían de la protección más básica. Según Women’s Link Worldwide, las trabajadoras agrícolas suelen ser engañadas en cuanto a las condiciones de su empleo y deben trabajar diez horas al día, pueden ser despedidas en cualquier momento, reciben salarios muy inferiores a los 40 euros diarios prometidos y no se les paga con regularidad.

[...]

74. En Huelva, el Relator Especial visitó un asentamiento de trabajadoras y trabajadores migrantes cuyas condiciones materiales se sitúan entre las peores que ha visto en cualquier parte del mundo. Viven a kilómetros de distancia del agua, sin un saneamiento adecuado ni acceso legal a la electricidad. Muchas de esas personas han vivido allí durante años y podrían pagar un alquiler, pero contaron al Relator Especial que nadie las aceptaría como inquilinas o inquilinos. Ganan apenas 30 euros al día y prácticamente no tienen acceso a ningún tipo de ayuda pública. En palabras de una de esas personas: “Cuando hay trabajo, España necesita migrantes, pero a nadie le interesa cómo vivimos”. Según la sociedad civil, entre 2.300 y 2.500 personas viven en condiciones similares durante la temporada de la fresa. La campaña de la fresa 2018-2019 generó en Huelva un volumen de negocios de 533 millones de euros¹¹². La sociedad Driscoll’s y sus empresas asociadas, líderes del mercado, tienen un conjunto de normas laborales que, según afirman, “se aplican a todos los trabajadores de [su] cadena de suministro, sin distinción”. Habida cuenta de que las condiciones imperantes en Huelva son sencillamente inhumanas y del predominio de esta sociedad multinacional en el sector local y mundial de la fresa, el Relator Especial se propone contribuir a vigilar y mejorar las condiciones laborales sin escrúpulos que prevalecen en la zona [...].”

3. Acoso sexual y por razón de género

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre violencia y acoso en el trabajo (2019), ratificado por España, reconoce en su preámbulo *que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las*

4. Informe del Relator Especial de Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos acerca de su visita a España: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/097/31/PDF/G2009731.pdf?OpenElement>

niñas, y [...] que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Este enfoque interseccional está presente también en la Recomendación n° 206, que complementa el convenio, y en la que se prevé expresamente la obligación de los Estados Miembros de proteger a las trabajadoras migrantes contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino.

En el ordenamiento interno, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), define en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo⁵. Así, y al margen de lo previsto en el Código Penal, el acoso sexual lo constituye cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Mientras que constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Uno y otro son considerados discriminatorios en todo caso y constituyen en el ámbito laboral la mayor expresión de la relación entre género y violencia y, con ello, de la situación discriminatoria que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia.

El acoso sexual se caracteriza por comportamientos de índole sexual, tales como tocamientos o “actos carnales”, pero también aquellos otros en que el sexo sea el núcleo de la conducta, como solicitudes de favores sexuales, insinuaciones o comentarios con contenido sexual. El acoso por razón de género, en cambio, engloba cualquier comportamiento realizado en función del sexo, con el propósito de crear un entorno intimidatorio o degradante, pero sin aquel contenido sexual; entre sus manifestaciones nos encontramos con ridiculizaciones, descalificaciones o menosprecio de las capacidades intelectuales de las mujeres por el hecho de serlo, o comentarios vejatorios sobre su aspecto físico. Habitualmente, el acoso sexual tendrá también connotaciones sexistas, toda vez que dicho acoso va más allá de lo exclusivamente sexual, manifestándose como un ejercicio de poder, control y dominación de los hombres sobre las mujeres, desde una lógica de desigualdad estructural de género. En palabras de Kate Millet, en su libro *Política Sexual*, “el dominio sexual es tal vez la ideología más profundamente arraigada en nuestra cultura, por cristalizar en ella el concepto más elemental de poder”⁶.

El acoso sexual o por razón de género tienen un impacto sobre la salud y seguridad laboral de las víctimas⁷. Esta afectación en la salud repercutirá también en las aspiracio-

5. Conceptos acordes con la definición dada en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

6. Millet, K. (2019). *Política Sexual*. Ediciones cátedra, 4ª edición, pág. 70.

7. Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW), Recomendación n° 19 sobre violencia contra la mujer (1991).

nes profesionales de las trabajadoras, en sus dificultades de ascenso, así como en sus retribuciones y cotizaciones, ante posibles procesos de baja médica asociada, peticiones de excedencia como una manera de protegerse frente al acoso, extinciones laborales y otras pérdidas de oportunidades laborales⁸.

En el caso de las jornaleras del campo, el impacto del acoso sexual y por razón de género resulta aún mayor debido a la intersección de múltiples factores de vulnerabilidad. La dependencia económica, la precariedad del empleo, la barrera idiomática y el miedo a perder el trabajo o a ser expulsadas del país (cuando están bajo programas de contratación en origen), generan un entorno en el que el abuso de poder se ejerce con mayor impunidad. Se consolida así un sistema de exclusión estructural, subordinado no solo al género, sino también al origen, la clase, la raza, el estatus migratorio y las creencias religiosas.

4. El protocolo contra el acoso sexual y por razón de género en el Convenio del Campo de Huelva

3. I. Notas introductorias al marco normativo

El artículo 4 del Estatuto de las personas Trabajadoras (ET) establece como derechos básicos de éstas el derecho a no ser discriminadas directamente por razón de sexo (artículo 4.2.c ET); el derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales (artículo 4.2.d ET); y el derecho a la consideración debida a la dignidad, incluida la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo (artículo 4.2.e ET).

El artículo 19.1 del ET les reconoce, asimismo, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Un derecho reconocido también en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), con el correlativo deber del empresario de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

El artículo 12 de la Ley de garantía integral de la libertad sexual (conocida como la ley del “solo sí es sí”) contiene varios mandatos para que las empresas garanticen condiciones de trabajo que eviten conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, *incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

Asimismo, ordena *arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.*

Y, en sintonía con el artículo 48 de la LOIEMH, se prevén medidas “que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores”, como pueden ser la realización de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

8. Poyatos, G. (2022). *Un método manejable para juzgar con perspectiva de género en el orden de lo social*. Tesis doctoral, Escuela Internacional de Doctorado, Universidad de Murcia.

Con base en lo anterior, el artículo 36 del Convenio Colectivo del Campo de Huelva⁹ establece un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género, con eficacia subsidiaria, en defecto de protocolos propios por parte de las empresas del sector.

3.II. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género en el Convenio del Campo de Huelva

Este protocolo fija como objetivo la prevención y erradicación de las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El convenio acoge las definiciones de acoso sexual y por razón de sexo previstas en el artículo 7 de la LOIEMH, acompañando tales definiciones con una enumeración de comportamientos constitutivos de acoso.

A propósito del acoso sexual, especifica que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual. Entre las conductas que enumera distingue entre las de carácter ambiental (que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante) y las de intercambio (el llamado “chantaje sexual”).

Respecto del acoso por razón de sexo, el Protocolo mezcla en la enumeración tanto el acoso por razón de sexo como el acoso por otros motivos discriminatorios (origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad).

Con el fin de prevenir y erradicar todas estas situaciones, el Protocolo distingue dos tipos de actuaciones:

De un lado, el establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso; entre las que se prevé el “favorecer la integración del personal de nuevo ingreso”, lo que evidencia la realidad del sector, en el que muchas de las personas trabajadoras son mujeres migrantes.

De otro, el establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que se produce una denuncia o queja interna por acoso.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada, por la representación legal de las personas trabajadoras o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa afectada que, salvo manifestación en contra de la persona afectada, lo pondrán en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

El convenio contempla un procedimiento dividido en dos fases: una fase previa de carácter informal, y una fase formal, en caso de que la primera no resuelva el conflicto o la gravedad de los hechos así lo requiera.

9. Resolución de 9 de febrero de 2023, de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro y depósito del Convenio Colectivo del sector de trabajadores del campo 2021-2025 de la provincia de Huelva. El Convenio ha sido firmado entre la patronal del sector ASAJA, y el sindicato CC.OO.

La fase previa pretende dar una respuesta rápida, mediante el diálogo con la persona denunciada para que cese en su conducta. En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento y no se solucione en un plazo de diez días o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

Esta fase formal comienza con la apertura de un expediente informativo y, tan pronto se constaten indicios de acoso, se podrán adoptar medidas cautelares de forma inmediata, como la separación de las personas implicadas, garantizando que no se vean menoscabadas sus condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Si se confirma la existencia de acoso, la dirección de la empresa deberá aplicar las medidas disciplinarias correspondientes en un plazo de diez días; y, si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral. En tal sentido, el Protocolo prevé que la persona agredida tendrá la opción de permanecer en su puesto o solicitar un traslado, sin que ello comporte una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Si no se acredita la existencia de acoso, el expediente será archivado. No obstante, si se detecta la presencia de un conflicto laboral relevante u otra infracción del reglamento disciplinario, se trasladará a la dirección para que actúe en consecuencia.

Finalizado el procedimiento, podrán proponerse medidas complementarias, como apoyo psicológico para la persona acosada, cambios laborales consensuados que favorezcan su recuperación, medidas de vigilancia, acciones formativas o evaluación de riesgos psicosociales, entre otras.

Además, se prohíbe expresamente cualquier forma de represalia contra quienes denuncien, testifiquen o colaboren en el proceso, así como contra quienes se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

Finaliza el protocolo advirtiendo de que, en caso de que se evidencia una actuación contraria a la buena fe o con ánimo de dañar, se podrán adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

3.III. Una mirada crítica al Protocolo.

El Convenio del campo para la provincia de Huelva, a diferencia de otros convenios del sector, prevé expresamente un protocolo contra el acoso sexual y por razón de género. Este compromiso expreso con la erradicación del acoso en el entorno laboral merece una valoración positiva; no obstante, algunos aspectos de su regulación han de ser objeto de crítica, al plasmarse en ella distintos estereotipos de género que perpetúan la situación estructural de desigualdad en que se sitúan las mujeres.

3.III.a). Instrucción del procedimiento a cargo de Recursos Humanos

En primer lugar, es oportuno recordar la situación de especial vulnerabilidad en que se encuentran las jornaleras del campo y que se ha reflejado al inicio de este artículo. En este contexto, no parece adecuado atribuir la instrucción del procedimiento al departamento de Recursos Humanos -al encontrarse subordinado a la empresa- ni limitar la participación sindical al mero conocimiento del procedimiento.

Aunque esta vía pueda aportar una cierta agilidad en el trámite, plantea serias dudas sobre su independencia y eficacia real, especialmente en sectores tan precarizados como el agrícola, donde muchas jornaleras trabajan en condiciones de alta vulnerabilidad (aislamiento en los lugares de trabajo, escaso acceso a información sobre sus derechos, dependencia migratoria que las disuade de denunciar por miedo a represalias o a no ser contratadas de nuevo...). En este contexto, un protocolo controlado desde Recursos Humanos (en lugar de acudir, por ejemplo, a una comisión de investigación independiente formada por personal técnico especializado y la representación laboral), difícilmente puede ofrecer las garantías mínimas para que las trabajadoras se sientan seguras al denunciar una situación de acoso; además de garantizar la debida diligencia laboral en la apertura y tramitación del protocolo (STSJ Cataluña, de 30 de enero de 2018, rec. 5957/2017, STSJ Galicia de 16 de marzo de 2018, rec. 5398/2017).

3.III.b). Diferencia de trato entre agresores y víctimas: apartamiento de las mujeres del entorno laboral

Por otro lado, a lo largo de todo el Protocolo se advierte un especial énfasis en la protección de la situación de la persona presuntamente acosadora, que no guarda relación con el tratamiento que se otorga a la denunciante de acoso. El Protocolo no se limita a establecer aspectos como la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas y un tratamiento justo para todas ellas, sino que algunas de sus previsiones vienen a reproducir las dinámicas patriarcales que históricamente han ubicado a las mujeres en posiciones de dependencia, subalternidad e inferioridad frente al poder masculino. Ello puede llevar a trivializar determinados comportamientos y devaluar la gravedad de las conductas patriarcales.

Íntimamente relacionado con lo anterior se encuentra la previsión establecida en el Protocolo para los supuestos en que, constatada una situación de acoso, no se acuerde el despido del agresor. Como ya se ha dicho, en estos casos se adoptarán medidas para que éste y la víctima no convivan en el entorno laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto o solicitar un traslado, sin que ello comporte una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

De un lado, ha de llamarse la atención sobre el hecho de que recaiga en la persona acosada la “opción” de solicitar el traslado. Esta medida normaliza la expulsión de las víctimas (normalmente mujeres) del espacio laboral donde han sido violentadas, en lugar de garantizar que sean los agresores (normalmente hombres) quienes asuman plenamente las consecuencias de sus actos. Con ello, se consolida la idea de que es la víctima quien debe irse para “restaurar” la armonía del entorno laboral. Además, esta medida entraña un riesgo claro de revictimización, al imponer sobre la persona agredida el coste emocional, profesional y social del traslado, especialmente en contextos de alta precariedad y aislamiento, como es el de muchas trabajadoras agrícolas. De este modo, la responsabilidad de gestionar las consecuencias de la situación recae, nuevamente,

sobre las víctimas¹⁰, reproduciéndose así la desigualdad estructural que el propio protocolo debiera combatir.

La previsión del convenio, asimismo, no se ajusta a la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo de 2024, relativa a la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica¹¹, que en su artículo 28 dispone que *en los casos de acoso sexual en el trabajo que constituyan delito con arreglo al Derecho nacional, los Estados miembros garantizarán la disponibilidad de servicios de asesoramiento para las víctimas y los empleadores. Estos servicios incluirán información sobre las maneras de abordar adecuadamente estos casos de acoso sexual, en particular sobre los recursos de que se dispone para apartar al autor del lugar de trabajo.*

De otro lado, es preciso incidir en la previsión expresa de que el traslado no comporte una mejora de las condiciones laborales de la persona agredida, a diferencia de lo que se señalaba para el caso de adopción de medidas cautelares durante la tramitación del expediente. Recuérdese que, en estos casos, el convenio se limita a señalar que la medida cautelar de separación de las personas implicadas (la persona presuntamente agresora y la denunciante), no ha de suponer un menoscabo de sus condiciones laborales.

Aunque las medidas cautelares no tengan vocación de permanencia en el tiempo, la diferente redacción no parece inocente. Al contrario, refleja cómo las estructuras normativas pueden seguir operando desde una lógica patriarcal que preserva los intereses de los agresores, incluso cuando existen indicios de acoso; al tiempo que se restringen las opciones de reparación de las víctimas pese a haberse constatado finalmente una situación de acoso.

Cuando ya se ha verificado una situación de acoso, limitar normativamente que cualquier medida de reubicación o reorganización derive en una mejora para la persona agredida supone limitar su reparación efectiva en la búsqueda de un entorno laboral seguro.

La restricción del Protocolo parece sustentarse en la idea de que cualquier beneficio derivado del procedimiento podría interpretarse como una instrumentalización de la denuncia, lo que denota un sesgo profundamente arraigado: la sospecha sobre la mala fe de las víctimas.

3.III.c. La buena o mala fe de las denunciantes

Tras prohibir las represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones así como contra aquellas que se opongan a cualquier situación de acoso, el penúltimo párrafo del protocolo señala lo siguiente: *si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona presunta acosadora ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, se podrán adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.*

10. La sentencia 5119/2024, del TSJ de Galicia, de 8 de noviembre, rec. 4188/2024 recuerda que no puede imponerse a la víctima de acoso la carga de solventar la cuestión.

11. El plazo máximo de transposición de la Directiva a la legislación interna finaliza el 14.06.2027.

Como señala Margarita Miñarro¹², “la muy llamativa errata es evidente” de modo que, aunque el Convenio alude a la “persona presunta acosadora” resulta obvio que la referencia se dirige a la “persona presunta acosada”; distinguiéndose así entre las denunciante de buena y mala fe.

El sentido completo del párrafo solo encaja si se refiere a la persona denunciante que hubiera actuado de manera abusiva o fraudulenta. La interpretación literal de la cláusula, referida al presunto acosador, resultaría incoherente toda vez que el protocolo ya prevé las medidas a adoptar en caso de que se constate una situación de acoso u otra actuación dañosa. Asimismo, la previsión de la mala fe de las denunciante es común en muchos protocolos¹³, con el argumento de constituir una cláusula de equilibrio que garantice que, si bien se protege a las personas denunciante frente a represalias, ello no impide sancionar a quien utilice los cauces de denuncia de forma maliciosa.

No obstante, la inclusión de este tipo de advertencias del propio Protocolo no aporta nada nuevo al régimen sancionador, pues el artículo 54.2 del ET prevé la transgresión de la buena fe contractual como incumplimiento susceptible de despido disciplinario.

Lejos de aquella finalidad, la inclusión de este tipo de advertencias dentro del propio Protocolo refuerza el imaginario patriarcal que sospecha de la veracidad de las mujeres cuando relatan situaciones de violencia. Este tipo de previsiones se inscriben en una larga tradición social y jurídica que ha representado a las mujeres como mentirosas, manipuladoras o exageradas, especialmente en el ámbito de la violencia sexual o de género.

La CEDAW, en su Recomendación General n° 33¹⁴ advierte expresamente que los estereotipos de género afectan también a la credibilidad de las declaraciones, los argumentos y los testimonios de las mujeres. La valoración de sus testimonios debe realizarse libre de estereotipos, con comprensión de las particularidades que rodean los hechos denunciados (como el trauma, el miedo o la falta de testigos directos) y garantizando en todo momento el derecho de las víctimas a ser escuchadas con dignidad y respeto.

Cuando los protocolos introducen de manera explícita cláusulas que prevén sanciones por denuncias supuestamente falsas se instaura una desconfianza institucionalizada que obstaculiza el acceso a la justicia. La categorización de la víctima como poco fiable puede derivar en el archivo prematuro de actuaciones internas, en la ausencia de medidas de protección efectivas o incluso en la adopción de decisiones adversas para ella, como la imposición de sanciones disciplinarias o la interposición de denuncias por parte de la persona agresora.¹⁵

12. Miñarro, M. (2019). *La acción convencional en el sector de recolección de frutos rojos: nuevos marcos de integración para erradicar los abusos contra las inmigrantes*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (149), 101-123.

13. Entre otros, el Protocolo previsto en el Convenio Colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza, que en sus artículos 9 y 17 del Anexo VIII alude a la mala fe de las denuncias de acoso.

14. Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW), Recomendación n° 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia, apartado 26.

15. Poyatos, G. (2022). *Un método manejable para juzgar con perspectiva de género en el orden de lo social*. Tesis doctoral, Escuela Internacional de Doctorado, Universidad de Murcia.

5. Breve reflexión final

Dado que el Convenio Colectivo extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025 (salvo prórroga anual en los términos del artículo 4), la negociación del próximo Convenio representa una valiosa oportunidad para corregir las deficiencias identificadas y caminar hacia una regulación más eficaz frente al acoso sexual y por razón de género en el ámbito laboral.

Resulta fundamental que el nuevo protocolo se revise desde una perspectiva feminista y reparadora, apartándose de reproducir -incluso implícitamente- aquellas lógicas de desconfianza hacia las víctimas que históricamente han contribuido a su silenciamiento y a la perpetuación de la violencia. Asimismo, más allá de la función disciplinaria, el Protocolo debe constituirse como una verdadera herramienta preventiva, orientada a transformar efectivamente las relaciones laborales.

Esta revisión resulta especialmente urgente si atendemos al contexto específico del trabajo agrícola onubense, donde trabajan miles de mujeres, muchas de ellas en condiciones de precariedad. Las garantías de nuestro ordenamiento jurídico han de llegar también a los márgenes del sistema productivo, asegurándonos de que ninguna persona trabajadora quede desprotegida frente a la violencia.

Accede a todas nuestros números a través de la web



ESTATAL, UNIÓN EUROPEA Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Real Decreto 658/2025, de 22 de julio, por el que se regulan las medidas a adoptar en situaciones de contingencia migratoria extraordinaria para la protección del interés superior de la infancia y la adolescencia migrante no acompañada. [Ir al texto](#)

Orden PJC/780/2025, de 21 de julio, por la que se modifican los anexos II, IX, X y XVIII del Reglamento General de Vehículos, aprobado por el Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre. [Ir al texto](#)

Orden TES/781/2025, de 18 de julio, por la que se modifica la Orden TES/260/2024, de 15 de marzo, por la que se crean y regulan la Junta de Contratación y la Mesa única de Contratación del Ministerio de Trabajo y Economía Social. [Ir al texto](#)

Enmiendas de 2019 al Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974, adoptadas en Londres el 13 de junio de 2019 mediante la Resolución MSC.456(101). [Ir al texto](#)

Enmiendas de 2020 al Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974, adoptadas en Londres el 11 de noviembre de 2020 mediante la Resolución MSC.474(102). [Ir al texto](#)

Real Decreto 561/2025, de 1 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 100/2025, de 18 de febrero, por el que se desarrollan la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y los informes de evaluación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. [Ir al texto](#)

Orden PJC/681/2025, de 1 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de julio de 2025, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el artículo 6.2 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Decreto 120/2025, de 25 de junio, por el que se crea y regula la Comisión del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. [Ir al texto](#)

Aragón

Ley 3/2025, 26 de junio, de apoyo fiscal a la empresa familiar por la que se modifica el Texto Refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de tributos cedidos, aprobado por Decreto Legislativo 1/2005, de 26 de septiembre, del Gobierno de Aragón. [Ir al texto](#)

ORDEN PEJ/784/2025, de 30 de junio, por la que se distribuyen funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales entre los diferentes órganos de la Presidencia del Gobierno de Aragón, del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia y del Instituto Aragonés de la Mujer. [Ir al texto](#)

DECRETO 65/2025, de 25 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se acuerda el diseño y estructura de la Oficina Judicial para los Tribunales de Instancia que han de constituirse con fecha 1 de julio de 2025 en la Comunidad Autónoma de Aragón, conforme a las previsiones de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. [Ir al texto](#)

DECRETO 66/2025, de 25 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se crean las Agrupaciones de Oficinas de Justicia en los municipios de la Comunidad Autónoma de Aragón. [Ir al texto](#)

Asturias

Decreto 86/2025, de 23 de junio, por el que se aprueba el Mapa Sanitario del Principado de Asturias [Ir al texto](#)

Illes Balears

Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears. [Ir al texto](#)

Llei 3/2025, de 4 de juliol, de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears. [Ir al texto](#)

Canarias

ORDEN de 11 de julio de 2025, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2026. [Ir al texto](#)

Cantabria

Resolución por la que se somete al trámite de consulta pública previa el Anteproyecto de Ley por la que se modifica la Ley 2/2007, de 27 de marzo, de derechos y servicios sociales en la Comunidad Autónoma de Cantabria. [Ir al texto](#)

Decreto 48/2025, de 10 de julio, por el que se modifica el Decreto 76/2019, de 23 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento sobre Organización y Funcionamiento del Consejo de Diálogo Social de Cantabria. [Ir al texto](#)

Ley de Cantabria 3/2025, de 30 de junio, de Políticas de Juventud de Cantabria. [Ir al texto](#)

Castilla La Mancha

Simplificación Administrativa. Ley 4/2025, de 11 de julio, de Simplificación, Agilización y Digitalización Administrativa. [Ir al texto](#)

Catalunya

Ordre ECF/119/2025, de 4 de juliol, per la qual s'aprova el Pla de comptabilitat pública de la Generalitat de Catalunya. [Ir al texto](#)

Extremadura

Decreto 80/2025, de 15 de julio, por el que se regula el procedimiento para la prestación de la interrupción voluntaria del embarazo en la Comunidad Autónoma de Extremadura, se crea el Registro de profesionales sanitarios/as objetores de conciencia para la interrup-

ción voluntaria del embarazo y se regula el procedimiento para el ejercicio del derecho a la objeción de conciencia de dichos profesionales. [Ir al texto](#)

Decreto-ley 2/2025, de 19 de mayo, de simplificación en materia de urbanismo para la agilización de la aprobación del planeamiento y su ejecución para el impulso a la promoción de vivienda y otras medidas urgentes en materia de energía y función pública. [Ir al texto](#)

La Rioja

Ley 5/2025, de 21 de julio, de medidas fiscales de apoyo al medio rural. [Ir al texto](#)

Ley 6/2025, de 21 de julio, de medidas hacendísticas, presupuestarias, tributarias y administrativas. [Ir al texto](#)

Ley 4/2025, de 1 de julio, del paisaje de La Rioja. [Ir al texto](#)

Decreto 28/2025, de 17 de junio, por el que se modifica el Decreto 54/2022, de 19 de octubre, por el que se crea la Mesa de Diálogo Civil del Tercer Sector de Acción Social de la Comunidad Autónoma de La Rioja. [Ir al texto](#)

Ley 3/2025, de 23 de junio, de garantías y derechos de las personas con necesidades paliativas. [Ir al texto](#)

Madrid

Decreto 44/2025, de 9 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. [Ir al texto](#)

Decreto 58/2025, de 16 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se corrigen errores en el Decreto 35/2025, de 4 de junio, por el que se regula la asistencia jurídica gratuita en el ámbito de la Comunidad de Madrid. [Ir al texto](#)

Navarra

DECRETO FORAL 76/2025, de 18 de junio, por el que se crea el Consejo Social sobre Política de Cambio Climático y Transición Energética. [Ir al texto](#)

LEY FORAL 9/2025, de 30 de junio, para el Derecho a la Vivienda Asequible en Navarra, que modifica la Ley Foral 10/2010, de 10 de mayo, del Derecho a la Vivienda en Navarra, y el Decreto Foral Legislativo 1/2017, de 26 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Foral de Ordenación del Territorio y Urbanismo. [Ir al texto](#)

LEY FORAL 8/2025, de 30 de junio, de modificación de la Ley Foral 9/2005, de 6 de julio, del taxi. [Ir al texto](#)

Ley Foral 7/2025, de 4 de junio, por la que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra. [Ir al texto](#)

Euskadi

DECRETO FORAL NORMATIVO 2/2025, de 10 de junio, por el que se modifica el Decreto Foral Normativo 4/2023, de 26 de julio, de Impuestos Especiales. [Ir al texto](#)

DECRETO 131/2025, de 17 de junio, de la cualificación de las y los profesionales en el ámbito de la seguridad industrial. [Ir al texto](#)

Valencia

DECRETO 102/2025, de 8 de julio, del Consell, por el que se desarrollan la Ley 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del deporte y la actividad física de la Comunitat Valenciana, y la Ley 2/2022, de 22 de julio de la Generalitat, de ordenación del ejercicio de las profesiones del deporte y la actividad física en la Comunitat Valenciana, y se regula el procedimiento de actuación de la Inspección deportiva. [Ir al texto](#)

Corrección de errores de la Ley 8/2024, de 30 de diciembre, de accesibilidad universal de la Comunitat Valenciana. [Ir al texto](#)

DECRETO 100/2025, de 1 de julio, del Consell, por el que se determina el calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para el año 2026. [Ir al texto](#)

Corrección de errores de la Ley 6/2025, de 30 de mayo, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2025. [Ir al texto](#)

CORRECCIÓN DE ERRORES de la Ley 8/2024, de 30 de diciembre, de la Generalitat, de accesibilidad universal de la Comunitat Valenciana. [Ir al texto](#)

ESTATAL Y AUTONÓMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 4 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para los años 2025 y 2026 del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado. [Ir al texto](#)

Resolución de 4 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 1 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. [Ir al texto](#)



Resolución de 1 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 30 de mayo de 2025, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores 2021-2025. [Ir al texto](#)

Resolución de 25 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España. [Ir al texto](#)

Resolución de 27 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIX Convenio colectivo de Bimbo, SAU. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. [Ir al texto](#)

Resolución de 27 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Canarias

Dirección General de Trabajo. - Resolución de 18 de junio de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Tirma, S.A. para el periodo de 2025. [Ir al texto](#)

Dirección General de Trabajo. - Resolución de 2 de junio de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación de la adhesión de la empresa Canarias Distribuciones Exclusivas Caidex, S.L. al Convenio Colectivo de empresa propia de su sociedad matriz Galarza Atlántica Galaco, S.A. [Ir al texto](#)

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria, respecto del Calendario Laboral para el año 2025. [Ir al texto](#)

Catalunya

Resolució EMT/2739/2025, de 2 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de modificació de les taules salarials per a l'any 2024 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial (codi de conveni núm. 79000215011994) [Ir al texto](#)

Resolució EMT/2695/2025, de 4 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79001735012001) [Ir al texto](#)

Resolució EMT/2610/2025, de 2 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per als anys 2025 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, SLU; Casino Tarragona, SLU; Casino Castillo de Peralada, SLU; Invergaming Grup, SLU, i Casino Barcelona Sports Betting, SL (codi de conveni núm. 79000253011994) [Ir al texto](#)

Resolució EMT/2578/2025, de 2 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya relatiu a la modificació de l'article 39 i l'annex 8è (codi núm. 79000692011994) [Ir al texto](#)

Extremadura

Resolución de 20 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector comercio del calzado, artículos de piel y viaje de la provincia de Badajoz. [Ir al texto](#)

Madrid

Acuerdo de 16 de julio de 2025, del Consejo de Gobierno, sobre incremento retributivo adicional del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid en el ejercicio 2024. [Ir al texto](#)

Resolución de 23 de junio 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 personal laboral del Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios. [Ir al texto](#)

Resolución de 23 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo para la adhesión del centro de trabajo de Madrid de la Sociedad Beam Suntory Distribution, S. L. U., al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid. [Ir al texto](#)

Resolución de 30 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo para la adhesión del centro de trabajo de Madrid de la sociedad Beam Suntory España Beverages, S. L., al convenio colectivo de oficinas y despachos de Madrid (Código número 28100081022025). [Ir al texto](#)

Resolución de 8 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación del artículo 15 del convenio colectivo de la empresa Grup Mediapro, S. A. U. [Ir al texto](#)

Resolución de 8 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Recimant, S. L., para la planta de las lomas para tratamiento y recuperación de plásticos y envases. [Ir al texto](#)

Murcia

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de tabla salarial para los años 2025 y 2026 del convenio colectivo del Sector Panaderías. [Ir al texto](#)

Navarra

RESOLUCIÓN 108C/2025, de 12 de junio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology SA. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 110C/2025, de 12 de junio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Asociación Tele taxi San Fermín. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 93C/2025, de 15 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Productos Kol S.L. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 99C/2025, de 28 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Kemira Iberica S.A. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 105C/2025, de 3 de junio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Personal Funcionario y Contratado Laboral al Servicio del Ayuntamiento de Huarte, años 2025 al 2028. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 109C/2025, de 12 de junio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Universidad Pública de Navarra para el Personal Docente e Investigador y Personal Investigador Contratado Laboral. [Ir al texto](#)

Euskadi

Convenio colectivo para el centro de trabajo conformado por el servicio de logística desarrollado por Serveo Servicios en Michelin Vitoria-Gasteiz. [Ir al texto](#)

Convenio Colectivo de Alojamientos de Gipuzkoa para los años 2025-2028. [Ir al texto](#)

Tribunal Supremo

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD

STS 24/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 626/2024

No de Resolución: 621/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Complemento de maternidad. Aportación demográfica: el ordenamiento jurídico interno no prevé la condena al pago de intereses moratorios de las prestaciones de la Seguridad Social, lo que impide que pueda condenarse a su abono. En el específico caso del complemento por aportación demográfica, lo que sí procede es el abono de la cuantía de 1.800 euros en concepto de los daños y perjuicios, incluyendo el daño moral causado.

STS 11/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 3994/2023

No de Resolución: 577/2025

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Complemento de maternidad: Jubilación anticipada. La jubilación anticipada por razón de la actividad supone que, aunque el trabajador haya prestado servicios un número menor de años, al haberlo hecho en una actividad excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, la edad ordinaria de jubilación se rebaja sin aplicar coeficientes reductores. Se exige una carrera de seguro menor porque cada año de prestación de servicios es más penoso, tóxico, peligroso o insalubre. El

TRIBUNAL SUPREMO

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

JUZGADOS DE LO SOCIAL



hecho de que el actor pudiera haber continuado trabajando después de cumplir 61 años porque no estaba obligado a jubilarse anticipadamente por razón de la actividad al cumplir esa edad, no debe impedir que, si ejercitó su derecho a jubilarse a los 61 años por razón de la actividad, tenga derecho al complemento de maternidad por contribución demográfica.

COMPLEMENTOS SALARIALES

STS 02/07/2025. Ir al texto

No de Recurso: 1019/2024
No de Resolución: 681/2025
Ponente: JUAN MANUEL
SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

Resumen: complementos salariales: la trabajadora, que está desarrollando la jornada reducida por cuidado de hijo menor de doce años, tiene derecho a percibir completo el plus de turnicidad y no debe hacerlo en proporción a la jornada efectivamente desarrollada

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

STS 11/06/2025. Ir al texto

No de Recurso: 2/2024
No de Resolución: 580/2025
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Contratos de duración determinada: No es acorde a derecho la actuación de la empleadora que es objeto del conflicto colectivo, consistente en regular únicamente para el personal fijo el derecho a la reducción de jornada por razón de edad recogido en el art. 51 del Convenio Colectivo, con exclusión de los trabajadores temporales o indefinidos no fijos.

CONVENIO COLECTIVO

STS 24/06/2025. Ir al texto

No de Recurso: 229/2023
No de Resolución: 607/2025
Procedimiento: Recurso de casación
Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ
PARADA

Resumen: Convenio aplicable: cuando existen dos actividades y un servicio central común a ambas actividades. Aunque haya más trabajadores adscritos a la actividad de proyectos y ésta genere más beneficios, en el momento temporal al que se contrae el litigio debe considerarse preponderante la actividad comercial porque es la actividad originaria y estable de la empresa, no combatiéndose en el recurso la conclusión fáctica de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de que la actividad de proyectos es variable e inestable, por lo que la circunstancia de que ocupe a mayor número de trabajadores que la comercial la considera temporal

STS 02/07/2025. Ir al texto

No de Recurso: 4075/2023
No de Resolución: 676/2025
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE
NAVARRO

Resumen: Convenio colectivo: convenio aplicable: El Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos se aplica a todos los centros de trabajo que posea una empresa afectada por el mismo, incluyendo aquellos en que solo se imparta enseñanza infantil. Ello comporta el derecho a percibir la paga extraordinaria especial de su artículo 62 cuando se cumplen todos los requisitos

STS 11/06/2025. Ir al texto

No de Recurso: 3187/2023
 No de Resolución: 569/2025
 Ponente: FELIX VICENTE AZON VILAS

Resumen: Convenio colectivo: Se discute el convenio colectivo aplicable, el de empresa cuya sede está en Madrid o el provincial del sector siderometalúrgico de Ávila donde se prestan servicios. Se aplica el provincial de sector. No debió ser estimado el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social, en la medida en que ésta última partió de la consideración de que los demandantes prestan sus servicios fuera del ámbito territorial del convenio negociado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, de ámbito infra empresarial, y en consecuencia dicho convenio no les resulta de aplicación; igualmente quedó establecido en la misma que existe un centro de trabajo en Ávila y por tanto el convenio colectivo que la empresa pretende aplicar tiene ámbito infra empresarial sin que goce de prioridad aplicativa respecto al sectorial provincial; por último razona que en caso de concurrencia entre convenio de ámbito infra empresarial y convenio de sector, el primero no tiene prioridad aplicativa sobre el segundo.

Los razonamientos indicados vertidos en la sentencia del Juzgado son correctos y vienen a coincidir con los que hemos manifestado en nuestra doctrina, a la vista de cuanto la Sala ha expresado en anteriores ocasiones.

ELECCIONES SINDICALES

STS 02/07/2025. Ir al texto

No de Recurso: 64/2024
 No de Resolución: 670/2025
 Ponente: JUAN MANUEL
 SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

Resumen: Elecciones sindicales: ENDESA. “Acuerdo de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos 2013-2018”. Para la celebración de elecciones sindicales y la elaboración del censo electoral puede tenerse en cuenta a los trabajadores que, conforme este acuerdo, tienen sus contratos suspendidos.

INFRACCIONES DISCIPLINARIAS

STS 10/06/2025. Ir al texto

No de Recurso: 3011/2023
 No de Resolución: 559/2025
 Ponente: JUAN MANUEL
 SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

Resumen: Infracciones disciplinarias: la sanción disciplinaria impuesta a una persona trabajadora no debe ser declarada nula por no existir correspondencia entre la calificación de la infracción (muy grave) y la sanción que se le impone (correspondiente a faltas graves). La facultad disciplinaria del empresario no debe someterse estrictamente al principio de tipicidad y proporcionalidad entre calificación y sanción, y si cuando la sanción finalmente impuesta es la correspondiente a una infracción de menor gravedad a la calificada, ello no implica la nulidad de la sanción impuesta.

JUBILACIÓN

STS 12/06/2025. Ir al texto

No de Recurso: 4187/2023
 No de Resolución: 589/2025
 Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina
 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
 ESCARTIN

Resumen: Jubilación: Pensión de jubilación conforme a la normativa vigente anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. De acuerdo con la disposición transitoria cuarta.5 a) LGSS, el actor tiene ese derecho porque su relación laboral se extinguió antes de 1 de abril de 2013 y con posterioridad a dicha fecha no volvió a quedar incluido en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social. De conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, se estima el recurso y se casa y anula la sentencia recurrida.

JURISDICCION

STS 24/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 4595/2023

No de Resolución: 608/2025

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Jurisdicción: el orden social de la jurisdicción no es competente para resolver la demanda de un trabajador contratado como personal eventual para desempeñar funciones como director de programas en el Ministerio de la Presidencia, en la que solicita el reconocimiento de la condición de personal fijo, o subsidiariamente indefinido no fijo.

LIBERTAD SINDICAL

STS 04/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 3891/2023

No de Resolución: 593/2025

Procedimiento: Auto de aclaración

Ponente: JUAN MARTINEZ MOYA

Resumen: libertad sindical. Daño moral derivado de la vulneración. Fijación de la cuantía indemnizatoria por daño moral. La

sentencia recurrida y la de contraste ante idénticas situaciones (en ambos casos, maquinistas de Renfe, liberados sindicales, pertenecientes al mismo sindicato, que participaron como miembros del comité de una huelga en la misma convocatoria y fueron sancionados, habiendo obtenido sentencias favorables que declararon nulas las sanciones reconociendo la vulneración de esos derechos) fijan indemnizaciones por daño moral diferentes: la recurrida en 10.000 euros; y la de contraste 7.501 euros. Se mantiene la de sentencia recurrida al haber ponderado y explicitado parámetros indemnizatorios, frente a la sentencia de contraste que se ha limitado exclusivamente a determinar el importe por remisión al precepto de la LISOS.

LICENCIAS Y PERMISOS

STS 04/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 23/2024

No de Resolución: 539/2025

Ponente: FELIX VICENTE AZON VILAS

Resumen: Licencias y permisos: las personas trabajadoras a quienes es de aplicación Convenio Colectivo Único para Personal laboral de la administración de la Comunidad de Madrid (CCol.) tienen derecho a que el que el permiso por exámenes previsto en el art. 123 del mismo sea disfrutado durante el día completo del examen, con independencia de los turnos de trabajo de mañana, tarde o noche o, por el contrario solo tienen derecho al permiso cuando su tiempo de realización coincida con la jornada laboral de quien se examina; de coincidir con la jornada se tendría derecho al permiso por el tiempo indispensable para la realización del examen.

LITISPENDENCIA

STS 24/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 373/2024
No de Resolución: 616/2025
Ponente: FELIX VICENTE AZON VILAS

Resumen: Litispendencia Modificación sustancial de condiciones de trabajo: no existe litispendencia que dé lugar a la paralización del proceso iniciado por demanda sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, cuando posteriormente ha sido interpuesta demanda de oficio por la Autoridad Laboral con la pretensión de determinar la existencia de relación laboral para la misma persona del anterior proceso.

MEJORA VOLUNTARIA

STS 02/07/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 201/2024
No de Resolución: 680/2025
Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

Resumen: Mejora voluntaria: las mejoras voluntarias de prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes por embarazo no están sujetas al plazo de prescripción de un año previsto en el art. 59 ET y 54 LLGSS sinoal de cinco años establecido en el art. 53 LGSS.

RECURSOS

STS 18/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 1281/2023
No de Resolución: 598/2025
Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

Resumen: Recursos: determinadas administraciones públicas forales (Diputación Foral de Álava e Instituto Foral de Bienestar Social de Álava) están exentas de efectuar o no la consignación para recurrir ordenada en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

STS 12/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 1399/2023
No de Resolución: 586/2025
Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Seguridad Social de trabajadores migrantes. han de computarse para el cálculo de la *pro rata temporis*, a cargo de la seguridad social española, en una pensión de incapacidad permanente de un trabajador de la minería que ha prestado servicios en España y Chequia, las cotizaciones ficticias tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente conforme al art. 197.1 b) de la LGSS.

En resumen, la prestación prorrateada se calcula tomando en cuenta los periodos de cotización, tanto efectivos como ficticios, cumplidos «de acuerdo con la legislación que la institución aplique», en nuestro caso, España.

10.La parte recurrente pretende que la *pro rata* a cargo del INSS se calcule computando los días efectivamente cotizados en España y, también, como cotizados ficticios, los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, conforme establece el art. 197.1 b) de la LGSS, período de seguro que ya ha sido considerado por la doctrina de esta Sala, como período de seguro asimi-

lado y, computable, a efectos de la prorrata, siendo que no hay duda de que el mismo se debe entender cumplido con arreglo a nuestra legislación nacional.

SENTENCIA

STS 02/07/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 4574/2023
 No de Resolución: 666/2025
 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Sentencia: incongruencia extra petita . Existe vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva cuando la sentencia dictada en suplicación estima un recurso que había sido previamente inadmitido mediante resolución firme del Juzgado de lo Social.

TIEMPO DE TRABAJO

STS 11/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 3/2024
 No de Resolución: 568/2025
 Ponente: ANA MARIA ORELLANA CANO

Resumen: tiempo de trabajo: a los trabajadores que fueron subrogados por la empresa pública TRAGSA, en relación con la jornada semanal, no les es de aplicación el convenio colectivo por el que se venían rigiendo sus relaciones laborales antes de la subrogación que establecía una jornada semanal de 35 horas; sino, en virtud del principio de jerarquía normativa, la disposición adicional 144a de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que implantó la jornada semanal de 37,5 horas.

RECURSO DE SUPPLICACIÓN

STS 25/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 1004/2023
 No de Resolución: 633/2025
 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Recurso de suplicación: No cabe recurso de suplicación contra el auto del juzgado de lo social que tiene por desistido de la demanda al trabajador que no comparece al acto de conciliación y juicio. Aplica STS 277/2024, de 13 de febrero (rcud 2326/2022)

VACACIONES

STS 02/07/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 1594/2024
 No de Resolución: 682/2025
 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Vacaciones: La “dieta” percibida por vigilante de seguridad embarcado en alta mar y que ya disfruta de manutención completa a bordo posee naturaleza salarial y ha de incluirse en la retribución de las vacaciones, pese al pacto en contrario suscrito.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

INDEPENDENCIA JUDICIAL

STJUE 03/07/2025. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Estado de Derecho — Independencia de la justicia — Artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo — Tutela judicial efectiva en los ámbitos cubiertos por el Derecho de la Unión — Principio de inamovilidad de los jueces — Juez militar declarado no apto para el servicio militar profesional — Normativa nacional que impone la jubilación anticipada de dicho juez ».

En los asuntos acumulados C-646/23 [Lita] y C-661/23 [Jeszek], (i) que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Wojskowy Sąd Okręgowy w Warszawie (Tribunal Militar Regional de Varsovia, Polonia), mediante resoluciones de 25 de octubre de 2023 y de 9 de noviembre de 2023, recibidas en el Tribunal de Justicia el 27 de octubre de 2023 y el 9 de noviembre de 2023, respectivamente, en los procesos penales seguidos contra P. B. (C-646/23), R. S. (C-661/23), con intervención de:

Prokuratura Rejonowa w Lublinie (C-646/23), Prokuratura Rejonowa Warszawa-Ursynów w Warszawie (C-661/23), el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

1. El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una nor-

mativa nacional que establece la jubilación anticipada forzosa, a partir de la entrada en vigor de dicha normativa, de un juez militar declarado no apto para el servicio militar profesional, en circunstancias en las que, en primer lugar, dicha normativa no explica las razones que justifican la introducción de sus disposiciones ni indica ningún interés público al que estas respondan; en segundo lugar, la misma normativa no se aplica a los fiscales militares declarados no aptos para el servicio militar profesional, pese a que estas dos categorías de trabajadores públicos estaban anteriormente sujetas a las mismas normas, y, de hecho, solo afecta a un juez, inscribiéndose en una serie de medidas adoptadas respecto de ese juez que tienen carácter sancionador, y, por último, ese juez no dispone de ninguna vía de recurso judicial para impugnar la medida de jubilación anticipada forzosa de la que ha sido objeto.

2. El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, y el principio de primacía del Derecho de la Unión deben interpretarse en el sentido de que obligan a un órgano jurisdiccional nacional y a cualquier otra autoridad del Estado miembro de que se trate a abstenerse de aplicar una normativa nacional que impone la jubilación anticipada de un juez cuando dicha normativa se haya adoptado en infracción del artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, lo que implica que el juez jubilado con arreglo a dicha normativa debe ser reintegrado a sus funciones. Los órganos judiciales competentes en materia de determinación y modificación de la composición de las formaciones jurisdiccionales están obligados a garantizar dicha reintegración.

3. El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, debe interpretarse en el sen-

tido de que un órgano jurisdiccional nacional que decide suspender el procedimiento y plantear cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia está facultado para suspender provisionalmente la aplicación de una normativa nacional que establece la jubilación anticipada forzosa del juez único que lo integra, hasta el pronunciamiento de su resolución tras la respuesta del Tribunal de Justicia, aun cuando, en virtud del Derecho nacional, no esté facultado para ordenar tal suspensión. Esta suspensión provisional implica que el juez al que se refiere la medida de jubilación forzosa debe poder proseguir el examen de los demás asuntos de que conocía en la fecha en que surtió efecto dicha medida.

SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

STJUE 10/07/2025. [Ir al texto](#)

«Procedimiento prejudicial — Seguridad social — Trabajadores migrantes — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 3 — Ámbito de aplicación material — Libre circulación de los trabajadores — Artículo 45 TFUE — Reglamento (UE) n.º 492/2011 — Artículo 7 — Igualdad de trato — Ventajas sociales — Hijo menor con discapacidad de un trabajador transfronterizo — Prestaciones de ayuda a la inclusión en forma de asistencia en la escuela a los hijos con discapacidad — Requisito de residencia — Proporcionalidad».

En el asunto C-257/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen (Tribunal Regional de lo Social de Renania del Norte-Westfalia, Alemania), mediante resolución de 8 de abril de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de abril de

2024, en el procedimiento entre PE, representada por sus progenitores, y Städteregion Aachen el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

1. El artículo 3 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (CE) n.º 988/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que unas prestaciones como las de ayuda a la inclusión en forma de asistencia en la escuela a los hijos con discapacidad previstas en el Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (Código Social, Libro IX) no están comprendidas en el ámbito de aplicación material del Reglamento n.º 883/2004, en su versión modificada por el Reglamento n.º 988/2009, dado que la concesión de dichas prestaciones no está supeditada al cumplimiento de requisitos objetivos, sino que se basa en una apreciación individual por parte de la autoridad nacional competente de las necesidades de la persona de que se trate.
2. El artículo 7, apartado 2, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que supedita la concesión de unas prestaciones de ayuda a la inclusión en forma de asistencia en la escuela al hijo con discapacidad de un trabajador transfronterizo, nacional de la Unión, al requisito de que ese hijo resida en el territorio nacional, ya que tal requisito va más allá de lo necesario para alcanzar los objetivos perseguidos por dicha normativa.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

DERECHO A LA VIDA PRIVADA

STEDH 17/07/2025. Caso **Cabrera c. España.** [Ir al texto](#)

Art. 8 • Obligaciones positivas • Vida familiar • Denegación de conceder al padre de un niño discapacitado un permiso de residencia por circunstancias excepcionales (integración social) por no satisfacer el criterio de “medios de subsistencia suficientes” sin recurrir a las prestaciones sociales • Decisiones nacionales que no carecen de base jurídica y disposiciones jurídicas pertinentes que no son imprevisibles en su aplicación • Consideración por los tribunales nacionales de la situación personal y familiar del solicitante, incluida la situación de su hijo discapacitado • Otras vías disponibles para que el solicitante regularice su situación • Equilibrio justo alcanzado entre los intereses en juego • Amplio margen de apreciación que no se sobrepasa.

Juzgados de lo Social

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL- ENTES PÚBLICOS- PERSONAL LABORAL- EJECUCIÓN ENTES PÚBLICOS-CONDENAS DE HACER

Sentencia de 23 de abril de 2025. Juzgado de lo Social número 15 de Madrid. [Ir al texto](#)

Se estima el incremento del período de permiso (en la línea abierta por el TC y el TS) aún, cuando el nacimiento hubiera tenido lugar con anterioridad al tiempo establecido en la norma para el ejercicio del derecho, considerando que la dilación por las discrepancias no puede perjudicar el superior interés de la persona menor. Se enfatiza la posibilidad de ejecución.

Se encuentra recurrida la ejecución solicitada por la parte actora considerando la entidad gestora que concurre litispendencia con la cuestión sobre la ejecución planteada ante el TC.

Se ha dictado la orden general de ejecución para organismos públicos.

PERMISO PARENTAL RETRIBUIDO-DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEO-PRIMACÍA Y EFECTO DIRECTO-EFECTO VERTICAL Y HORIZONTAL-DIRECTIVA 2019/1158-

Sentencia 26 de junio de 2025. Juzgado Social 1 de Barcelona. [Ir al texto](#)

La sentencia resuelve la petición del trabajador de disfrutar su permiso parental retribuido entre los días 7 de julio y 31 de agosto de 2025, ambos incluidos, sin que la empresa diera respuesta a su petición.

En síntesis, se aborda la regulación normativa del citado permiso en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y en la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Afirma esta Sentencia que como quiera que España no ha transpuesto dicha Directiva a nuestra normativa nacional en lo referente a su remuneración o prestación económica en el plazo contemplado máximo del 2 de agosto de 2022, hace prevalecer la aplicación del Derecho de la UE y, concretamente, la citada Directiva, ante el incumplimiento en cuanto a su remuneración/prestación económica, resolviendo con el reconocimiento del permiso parental retribuido a cargo de la empresa.

Debe advertirse que, en contra de la opinión expresada por el letrado de la empresa al considerar que debía aplicarse las normas procesales del procedimiento ordinario, el procedimiento se ha tramitado bajo la modalidad regulada en el art. 139 LRJS, sin posibilidad de recurso, siendo que la sentencia dictada ha ganado firmeza.

PRESTACIÓN DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR-FAMILIAS MONOPARENTALES PERSPECTIVA DE INFANCIA-PERSPECTIVA DE GÉNERO- CONTROL DE CONVENCIONALIDAD

Sentencia de 25 de junio de 2025. Juzgado Social 2 de Girona. [Ir al texto](#)

Reconoce la juzgadora de instancia 16 semanas adicionales de permiso por nacimiento y cuidado del menor en el caso de familias monoparentales, al considerar que el mero reconocimiento de 10 semanas que viene aplicando el TS de acuerdo con el TC, supone una aplicación de la norma que no atiende a la desigualdad estructural que padecen las mujeres en relación con el proceso de embarazo, parto y post parto.

MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Estimación del número de defunciones mensuales. [Ir al texto](#)

Encuesta Anual de Coste Laboral. [Ir al texto](#)

Hipotecas Mensual. [Ir al texto](#)

Estadística de nulidades, separaciones y divorcios. [Ir al texto](#)

Índice de Cifra de Negocios Empresarial. [Ir al texto](#)

Índice de Producción Industrial. [Ir al texto](#)

Encuesta de gasto turístico mensual. Mayo 2025. [Ir al texto](#)

Movimientos turísticos en fronteras. Mayo 2025. [Ir al texto](#)

Encuesta de ocupación en alojamientos turísticos extrahoteleros. Mayo 2025. [Ir al texto](#)

Índices de Precios de Exportación (IPRIX) y de Importación (IPRIM) de Productos Industriales. [Ir al texto](#)

Accede a todas nuestras publicaciones a través de la web

Juezas y Jueces *para la* Democracia

[Inicio](#) [Asociación](#) [Actividades](#) [Actualidad](#) [Informes](#) [Publicaciones](#) [Buzón del juez/a](#) [Podcast](#)
[Rincón del opositor/a](#) [Acceso área restringida](#) [Contacto](#)

Cuenta con nuestra asociación

Ponemos a tu disposición una red de apoyo y soporte para que puedas preparar tu acceso a la carrera judicial.

CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y AG Stakanov



Perejil

(2025, 3 episodios de 50 min.)

Dirección:

Tian Riba

Producción:

Movistar + El Terrat

Disponible en Movistar.

Se cumple un discreto aniversario de 23 años a propósito de lo sucedido en un enclave deshabitado que, aunque próximo a la Ciudad autónoma de Ceuta, está situado junto a la costa marroquí. La Isla conocida como del Perejil no estaba habitada ni ostentaba signos externos que mostraran la soberanía de ninguno de los Estados concernidos; lo que, además de su reducida extensión, le hacía acreedora de la consideración jurídica de Roca dentro del Derecho Internacional.

El documental acoge la participación de los tres miembros del gobierno más implicados en el incidente: el presidente Aznar, la recién nombrada entonces ministra de exteriores, Ana de Palacio y el ministro de defensa, Federico Trillo. A sus testimonios acompañan los de diversos expertos, tanto españoles



como marroquíes, así como otros protagonistas de excepción en la resolución del incidente, vinculados con la Secretaría de Estado de los EEUU.

Además de la recreación detallada, y dramatizada, de la operación conocida como Romeo Sierra, el relato aborda dos temas esenciales relacionados con la política exterior española, tanto el relativo a las relaciones con Marruecos como el que se refiere a la posición de España dentro del más amplio contexto de la política internacional.

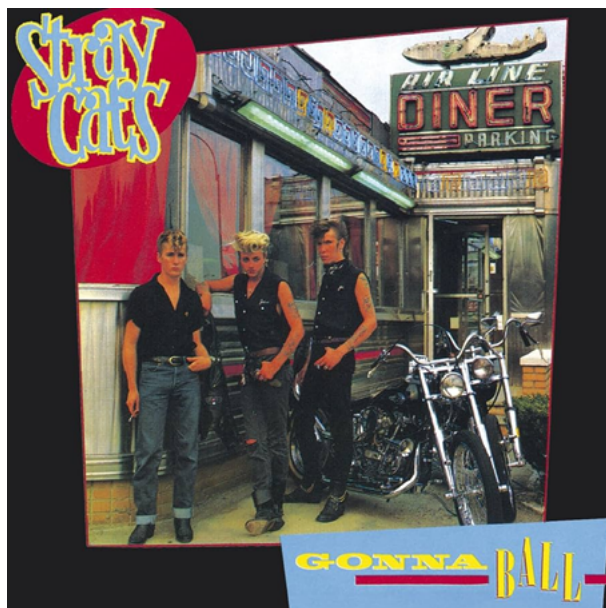
A propósito de la primera de aquellas temáticas, el documental expone la indisimulada intención del vecino del sur en extender su territorio a costa de las posesiones españolas en el norte de África, alentado por las excelentes relaciones cultivadas con los Estados Unidos y con Francia, que siempre han visto en Marruecos una vía de entrada en el mundo árabe. Añadamos a eso el in-

terés norteamericano por asegurar las relaciones diplomáticas entre Israel y los marroquíes, resultado éste que trajo como premio la desvinculación de los Estados Unidos de las resoluciones ONU a propósito de la autodeterminación del Sáhara occidental (2020).

El segundo de ellos, menos evidente y actual que el anterior, está relacionado con el posicionamiento de los gobiernos de Aznar (1996/2004) a propósito de las relaciones con Estados Unidos, con la intención de lograr un vínculo directo, a imitación de esa relación de especial amistad que siempre habrían caracterizado las relaciones entre Gran Bretaña y los norteamericanos. El documental recuerda, en palabras del propio Aznar, que George Bush hijo dio comienzo a su primera visita a Europa con un viaje a España, algo que no había sucedido nunca hasta esa fecha con un presidente de los Estados Unidos.

Ese vínculo directo que España estaba empeñada en trenzar no parecía ser del agrado del eje París-Berlín, confiado hasta ese momento en mantener la iniciativa a propósito de las relaciones atlánticas, siempre subordinado a los intereses respectivos de franceses y alemanes. La toma de iniciativa por parte de Madrid en dicho contexto acabará teniendo reflejo en la famosa foto de las Azores, y que, para algunos de los protagonistas del documental, no es sino una lógica consecuencia del apoyo prestado por Estados Unidos a España en el curso del incidente de Perejil.

Blues/Rock/Soul. Los tres colores básicos...

**Stray Cats**

“Gonna Ball”
(Arista, 1981, Rockabilly)

Curiosamente, los Stray Cats son una banda norteamericana que comenzó su periplo en el Reino Unido, recreando viejos números del Rock’n’Roll cincuentero, combinados con piezas compuestas por ellos mismos, siempre dentro de las coordenadas de lo que se ha venido a conocer como Rockabilly.

El rockabilly fue una derivada blanca obtenida a partir de la combinación de los elementos puramente afroamericanos (rhythm

& blues) con el sustrato campestre del sur de Estados Unidos, dominado por el Hillbilly, descriptor inclusivo de la música popular sureña no afroamericana que, según el lugar de origen, podemos remitir al Folk, al Country o al Bluegrass.

Los Stray Cats se forman a finales de la década de los 70 en Nueva York, un lugar poco propicio para este tipo de sonido, y que por esas épocas pretendía dar a luz la *nueva ola* tras el estallido Punk de los Ramones y su prolífica onda expansiva. A la vista del poco caso que se hacía en la capital del mundo al revival cincuentero, Brian Setzer y sus secuaces cruzaron el Atlántico en dirección opuesta a la habitual, encontrando en Gran Bretaña una audiencia más interesada por ese retorno a las raíces del rock, al igual que pudo suceder en los años 60 a propósito del blues, entonces un género minoritario y hasta denostado en el país que lo vio nacer. En GB, los Stray Cats grabaron dos discos, siendo éste que presentamos el segundo de ellos. El éxito acumulado en Europa propició el regreso de la banda a los Estados Unidos, pudiendo grabar ya su tercer álbum (1983) en casa.

...y sus Derivados (combinaciones, permutaciones y perversiones).



The Cramps

"Songs the lord taught us"
(I.R.S., 1980, psychobilly)

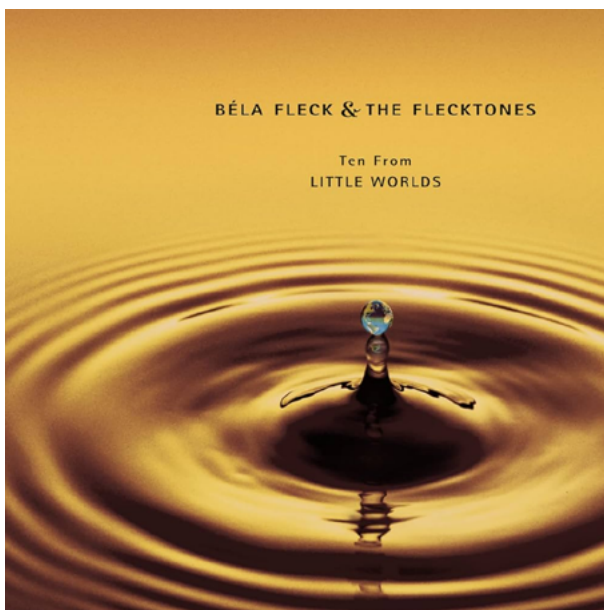
El rockabilly, género que podríamos considerar prototípico, aunque también, tal y como hemos reseñado antes, derivado a partir de otras combinaciones primigenias, dio lugar a perversiones singulares como la que aquí os presentamos, y que se dio en conocer como *psychobilly*. Este emplasto no es más que un intento por combinar el formato de rock clásico con influencias Punk, aderezado con textos que recrean guiones cinematográficos de

serie B y muchas ganas de llamar la atención. Este tipo de engendros es propio de la costa Oeste, lugar donde acaban desembocando todas las influencias primarias de los Estados Unidos.

No resulta extraño, por tanto, que el principal exponente norteamericano Psychobilly sean estos *Cramps*, formados a principios de los años 70 en Sacramento y fruto de la relación entre Poison Ivy y Lux interior, parejita siniestra que tuvo su primer encuentro tras matricularse ambos en un curso sobre chamanismo, en un momento en el que todo Hollywood estaba abducido por la *new age* de Carlos Castaneda y sus alucinógenas revelaciones.

Los Cramps ostentan con derecho una condición de banda legendaria, tras describir una carrera discográfica que se ha prolongado por espacio de más de 30 años hasta acumular una nómina de músicos que ronda los 25 individuos, todos ellos al servicio de una aventura que combina un glam de rímel corrido, exceso en escena y pulsos frenéticos.

Jazz/Experimental



Béla Fleck and the Flecktones

“10 from little worlds”
(Columbia, 2003; Country Jazz)

Siempre hay alguien dispuesto a afrontar una derivada de mayor complicación y ambiciones sobre algún género ya existente. En el número anterior invitamos a los simpáticos GillipoJazz, banda madrileña empeñada en el imposible de dignificar el Punk a base de cambiar imperdibles e indumentaria astrosa por un sonido limpio y un apreciable virtuosismo

técnico; y hoy haremos algo parecido a partir del Country.

En ese afán hemos creído oportuno dar a conocer el proyecto impulsado por Béla Fleck, guitarrista e intérprete de banjo, decidido a encuadrar este instrumento dentro del Jazz-rock, a base de flanquearlo por secciones de viento, guitarras eléctricas y violines, y de aderezar la fórmula con ambientes y temas propios de la música con raíces.

El proyecto con los *Flecktones* data de 1990, acreditando la mayor parte de sus obras en el siglo pasado y reduciendo progresivamente su actividad llegado el año 2000. Este disco que hoy os presentamos data de principios del 2000 y aporta un sonido muy digerible, cómodo incluso para quienes no se muestran muy partidarios de la música instrumental y del Jazz en particular.