

JURISDICCION SOCIAL

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

267

Junio 2025

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación
colectiva

Jurisprudencia

Organización
Internacional
del trabajo

Administración
de Trabajo y
Seguridad Social

Contracultura

JURISDICCIÓN SOCIAL N. 267

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
Aportación anticipada de la prueba: la reforma del Art. 82.5 LRJS Óscar Ferrer Cortines	
El nuevo permiso parental Miquel Àngel Falguera Baró; Domingo Andrés Sánchez Puerta	
LEGISLACIÓN	35
Estatal	
Unión Europea	
Autonómica	
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	42
Estatal	
Autonómica	
JURISPRUDENCIA	51
Tribunal Constitucional	
Tribunal Supremo	
Tribunal de Justicia de la Unión Europea	
Tribunal Europeo de Derechos Humanos	
Juzgados de lo Social	
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	69
ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	70
CONTRACULTURA	72

Editorial

AMAR EL CONFLICTO

Termina este mes de junio con tanto calor como controversia, y la pena de que nos dejara Brian Wilson, talentoso compositor y prueba viviente de que no siempre es necesario surfear parra ser un mito en este deporte.

Así, este calor nos lo pone cada vez más difícil, y so pena de ser etiquetados despectivamente como *equidistantes*, recordaremos como cantan los *Viva Suecia*, que hay ocasiones en las que tomar partido por una facción sólo es preciso cuando *no haya más soluciones que ganas de amar el conflicto*.

El conflicto se desata, amén de por la evidente tormenta política que vivimos de modo casi permanente desde 2018, por la polémica y unánimemente discutida reforma del poder judicial abordada por el ejecutivo. Ante la misma, la mayoría de asociaciones de juezas y jueces han optado por un paro y diversas manifestaciones, que culminarán con una jornada de 3 días de huelga los días 1, 2 y 3 de julio. Esta convocatoria, tras un acuerdo de pleno del CGPJ, ha destapado, tanto dudas en relación con el derecho de huelga de los miembros del poder judicial, como en relación a la oportunidad de su seguimiento. Desde esta editorial, nos gustaría hacer una valoración serena y circunstanciada de estos acontecimientos.

Primero de todo, y en relación al derecho de huelga en abstracto de los jueces y magistradas, que se ha puesto en duda oficialmente estos días, debemos llamar la atención, sin perjuicio de que podamos entender las dudas y planteamientos que desde organismos oficiales se hacen, que este derecho ya ha sido ejercido por las personas que componemos el poder judicial, y a su vez, reconocido con la oportuna detracción de salarios, sin que, creemos, sea razonable a estas alturas, poner en duda que las personas que trabajamos – en precarias condiciones muchas veces- en el mismo, tengamos este derecho constitucional, que por cierto –igual que sucede con la *amnistía*- la constitución no prohíbe expresamente.

Cuestión distinta son los límites de su ejercicio para los jueces y juezas o su falta de regulación necesaria, o incluso, la oportunidad de que miembros de este poder puedan hacer huelgas contra la política de un determinado gobierno -permitidas a los sindicatos por una Sentencia del constitucional del año 1992- . En este punto, sí que es deseable desde luego una regulación, pero dejando claro que una ausencia de la misma no puede llevarnos a una regresión de derechos que de facto se consideran conquistados, por unos miembros del poder judicial, que cómo hemos relatado en estas líneas en otras ocasiones, también *reivindican/reivindicamos* derechos.

Y, como de derechos es de lo que normalmente tratamos en la jurisdicción social, contamos en la sección de artículos doctrinales con uno del magistrado Oscar Ferrer Cortines, que nos hace un análisis del nuevo art. 82.5 LRJS y de la aportación de la prueba documental con carácter previo al acto de juicio. En el mismo, de una manera técnica

Editorial

y fundamentada, pone negro sobre blanco tanto la letra del artículo como su correcta interpretación, de manera que puede despejar las dudas a aquellos y aquellas que han deseado y pretendido que el legislador hubiese escrito una cosa distinta de la que escribió.

Y escribir, sin embargo, no fue lo que el legislador hizo cuando reguló el permiso parental del art 48 bis ET (y 49 g) EBEP), pues, cosas de la vida presupuestaria, se le olvidó regular que el mismo fuese REMUNERADO. Detalles sin importancia. Para hablar de esto y de otros aspectos contamos con un buen trabajo de nuestros compañeros Miquel Falguera y Domingo Sánchez, que esperamos sea de vuestro interés.

Por lo que se refiere a las sentencias en materia de permisos contamos con una sentencia discutible, desde luego, del juzgado Social 25 de Barcelona, donde se apuesta por una determinada interpretación del permiso retribuido del art 37.3 b) ET que creemos no dejará indiferente a nadie, y que a buen seguro tendrá recorrido en tanta en la Sala como, quizás en unificación de doctrina. Y, en materia de conciliación de la vida personal y familiar una del social 15 de Madrid en donde la magistrada, en una interpretación equilibrada de la norma con perspectiva de género e infancia, nos recuerda la necesidad de no perder de vista ese denominado *trinomio revelador*.

Y siempre con la idea de sumar, tenemos en la sección de normativa y jurisprudencia las resoluciones más relevantes del periodo, que os permitirá acceder de forma ágil a las distintas resoluciones dictadas tanto por el Tribunal Supremo, Constitucional, TJUE, y Tribunal Europeo de Derechos Humanos. También en este punto tendremos un importante enlace con la Decisión del Comité Europeo de derechos sociales en donde, con voto particular de Carmen Salcedo, se pone otra vez en entredicho el sistema de indemnización del despido en el Reino de España.

No puede faltar tampoco nuestro Rincón Cultural, en donde Ayestarán y Stakanov, nos traen reseñas de la serie *La frontera*, sobre la lucha contra el grupo terrorista ETA entre la frontera de Francia y España. En música y cómo auténticos arqueólogos desentieran de entre las ruinas del rock and roll tanto a The Troggs-creadores del mítico y cinematográfico *Love is all around*- con su "From nowhere", de 1966, como a *The Buzzcocks* y su trabajo de 1979 "Singles going steady". Por último, en jazz, y sin desear que nadie se dé por aludido, *Gilipoljazz* nos trae un buen trabajo que tiene momentos virtuosos que no debéis desaprovechar.

Nos despedimos pues, deseando, por un lado, que disfrutéis de este contenido s que os puede ser útil y, por otro – ahora que llega el verano- no olvidéis nunca al bueno de Brian, que, aunque jamás cogió una tabla de surf, nunca se olvidó de captar las auténticas y genuinas "*Good vibrations*".

Buena lectura y feliz Julio.



ARTÍCULOS

Aportación anticipada de la prueba: la reforma del Art. 82.5 LRJS

Óscar Ferrer Cortines

Magistrado del Juzgado Social nº 4 de Santander

RESUMEN

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, ha reformado sustancialmente el art. 82.5 LRJS, exigiendo la aportación de la prueba documental y pericial con diez días de antelación al juicio. Este trabajo se centra en el estudio de las cuestiones procesales que suscita su aplicación. Pero también se indaga en las ventajas y contratiempos de la nueva regla procesal, la técnica legislativa empleada y la justificación de la enmienda parlamentaria que la introdujo.

1. INTRODUCCIÓN: ¿QUÉ CAMBIA LA REFORMA?

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, ha alterado el momento de la presentación de la prueba documental y pericial. Antes de la modificación dicha prueba se aportaba en el acto del juicio en aplicación del art. 82.3 LRJS, que disponía que “en las cédulas de citación se hará constar que los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse”.

Como excepción, el art. 82.4 LRJS contemplaba el supuesto en que, de oficio o a petición de parte, podía “requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea

conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba”. Esta previsión se reproducía y se sigue manteniendo en el art. 124.10 LRJS respecto de los conflictos colectivos.

El nuevo art. 82.5 LRJS cambia las reglas del juego y dispone que en la citación se requerirá el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, con diez días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial de que intenten valerse. Con ello se disocia la presentación de la referida prueba y la fase de alegaciones, la cual tiene lugar posteriormente en el acto del juicio.

No obstante, siguiendo el modelo del proceso civil, se establecen tres excepciones. Así, según indica el mencionado precepto, transcurrido el precitado plazo, solo se admitirán a la parte actora o demandada los documentos, dictámenes, medios e instrumentos relativos al fondo del asunto cuando se hallen en alguno de los casos siguientes:

1. Ser de fecha posterior siempre que no se hubiesen podido confeccionar ni obtener con anterioridad a dicho momento procesal.
2. Tratarse de documentos, medios o instrumentos de fecha anterior, cuando la parte que los presente justifique no haber tenido antes conocimiento de su existencia.
3. No haber sido posible obtener la prueba documental o dictamen pericial con anterioridad por causas no imputables a la parte, siempre que se hubiera efectuado en plazo la designación del archivo, protocolo o lugar en que se encuentren, o el registro, libro registro, actuaciones o expediente del que se pretenda obtener una certificación o anunciado, en su caso, el dictamen.

Además, se indica que la prueba se deberá presentar en formato electrónico, salvo que la parte no venga obligada a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia, en cuyo caso se admitirá la presentación en papel o en otros soportes no digitales.

Recordemos la dicción literal del precepto:

5. En la citación también se requerirá el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, con diez días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial de que intenten valerse. La prueba se deberá presentar en formato electrónico, salvo que la parte no venga obligada a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia, en cuyo caso se admitirá la presentación en papel o en otros soportes no digitales.

Transcurrido este plazo, sólo se admitirán a la parte actora o demandada los documentos, dictámenes, medios e instrumentos relativos al fondo del asunto cuando se hallen en alguno de los casos siguientes:

- 1. Ser de fecha posterior siempre que no se hubiesen podido confeccionar ni obtener con anterioridad a dicho momento procesal.*
- 2. Tratarse de documentos, medios o instrumentos de fecha anterior, cuando la parte que los presente justifique no haber tenido antes conocimiento de su existencia.*

3. No haber sido posible obtener la prueba documental o dictamen pericial con anterioridad por causas no imputables a la parte, siempre que se hubiera efectuado en plazo la designación del archivo, protocolo o lugar en que se encuentren, o el registro, libro registro, actuaciones o expediente del que se pretenda obtener una certificación o anunciado, en su caso, el dictamen.

Cuando un documento, medio o instrumento sobre hechos relativos al fondo del asunto, se presentase una vez precluido el plazo indicado en este apartado, las demás partes podrán alegar en el juicio la improcedencia de tomarlo en consideración, por no encontrarse en ninguno de los casos indicados. El tribunal resolverá en el acto y, si apreciare ánimo dilatorio o mala fe procesal en la presentación del documento, podrá, además, imponer al responsable una multa dentro de los límites fijados en el apartado 4 del artículo 75.

En definitiva, antes de la reforma la prueba documental y pericial se aportaba en el acto del juicio salvo los casos excepcionales del art. 82.4 LRJS. Ahora se ha generalizado la obligación de presentar dicha prueba anticipadamente.

2. GÉNESIS DEL PRECEPTO: ENMIENDA 334 DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA

La exposición de motivos de la Ley Orgánica 1/2025 no explica las razones de la modificación. En cambio, sí nos proporciona pistas la tramitación parlamentaria y, en particular, la enmienda 334 del Grupo Parlamentario Socialista (páginas 394 y 395 del Boletín Oficial de las Cortes Generales de 09 de agosto de 2024), que fue la que introdujo la redacción actual del art. 82.5 LRJS.

Por su interés, reproducimos en su integridad la justificación de la enmienda:

El proceso laboral se rige por el principio de oralidad absoluta y no existe el trámite de contestación escrita a la demanda. Por ello, en el acto del juicio oral, tras la ratificación de la demanda por la parte actora y la contestación oral de la parte demandada, se propone y presenta prueba documental y pericial, de la cual se da traslado a la parte o partes contrarias que manifiestan si reconocen cada documento, impugnan o no su autenticidad o la exactitud de la copia.

Este trámite —que ya ocasionaba importantes retrasos en la celebración de las vistas cuando la presentación se hacía en soporte papel— ahora se complica enormemente por dos factores:

— *La celebración de vistas y la práctica de la prueba mediante videoconferencia. ¿Qué ocurre si un Letrado interviene por videoconferencia y aporta documental en ese momento puesto que la LRJS no obliga a su presentación anticipada?*

— *El expediente digital que obliga a que se digitalicen todos los documentos y/o dictámenes periciales aportados en soporte papel para incorporarlos al expediente judicial electrónico.*

La solución pasa por una reforma del proceso laboral que obligue a las partes a aportar la prueba documental y pericial de que pretendan valerse antes del acto del plenario.

Actualmente el artículo 82.4 LRJS ya permite que pueda requerirse «el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba».

Tras la pandemia son muchos los Juzgados de lo Social que ya acuden a la previsión de este artículo 82.4 LRJS. La dificultad que existe actualmente —además de que está solo previsto para casos de volumen o complejidad de la prueba— es que, a diferencia del pleito civil, el incumplimiento por la parte del requerimiento de aportación previa no conlleva sanción alguna ni preclusión del plazo.

Se trataría, por tanto, de generalizar esta exigencia a todos los procesos de manera que ambas partes deban aportar su prueba con tiempo suficiente para que se pueda dar traslado a la contraria para examen. Su aportación en soporte digital permite incorporarlo al EJE de manera automática o si se aportara en soporte papel (cuando el trabajador por no venir asistido de Letrado así lo haga) la oficina tendría tiempo para escanear los documentos y subirlos al expediente digital sin entorpecer el desarrollo de la vista.

La reforma incluye una previsión análoga a la del artículo 270 LEC que impidiera que con posterioridad al momento fijado (en civil es la demanda y la contestación o la audiencia previa al juicio pero en laboral debería ser transcurrido el plazo que se fijara con antelación al acto del juicio), no se podría admitir a ninguna de las partes documento salvo las excepciones que se señalen (documentos de fecha posterior, anteriores pero desconocidos por la parte...).

De la lectura de esta explicación, podemos extraer las siguientes motivaciones de la reforma:

- Agilizar la celebración de las vistas.
- Favorecer la práctica de la prueba por videoconferencia.
- Contribuir a la digitalización del expediente judicial electrónico.
- Generalizar una práctica que ya se hacía en muchos juzgados sobre la base del art. 82.4 LRJS, pero que solo estaba prevista para casos de volumen o complejidad de la prueba y cuyo incumplimiento no conllevaba sanción alguna ni preclusión del plazo.
- Permitir a la parte contraria examinar la prueba con tiempo suficiente.

Como se aprecia, la génesis del precepto es multifactorial y no solo atiende a procurar la digitalización del expediente judicial; consideración que ha de servirnos para interpretar las diversas cuestiones procesales que se plantean, como posteriormente veremos.

3. UNA REFORMA POLÉMICA: VENTAJAS, DESVENTAJAS Y PUNTOS CRÍTICOS

Existe cierto consenso en que la reforma coadyuva a la digitalización del expediente judicial y que va a conllevar un importante cambio en las dinámicas de los operadores jurídicos al objeto de tener preparada la prueba 10 días antes del juicio.

A partir de aquí, las opiniones sobre el impacto de la innovación procesal son dispares.

Se apunta como parabién de la modificación que facilitará la conciliación, pues las partes, al ver con antelación la prueba de la contraparte, podrán ponderar mejor la viabilidad de sus pretensiones. No obstante, se contraargumenta que las negociaciones pueden apelmazarse si una de las partes considera que las pruebas de la otra no son suficientemente robustas.

Algunos vaticinan que se evitarán suspensiones para examinar prueba extensa y compleja y se agilizarán los procedimientos, al no perderse tiempo en el estudio de la prueba documental y pericial. Sin embargo, se objeta que los procedimientos serán más enrevesados al incrementarse las impugnaciones de los documentos y las alegaciones sobre su inadmisibilidad, entre ellas las referidas a su aportación extemporánea.

Desde la perspectiva del derecho a la defensa, cierto sector considera que la previa presentación de los documentos e informes periciales va a permitir a las partes contrastar e inspeccionar con mayor detenimiento la prueba, superándose con ello el análisis apresurado y probablemente insuficiente que se hacía en las vistas y más cuando la complejidad de los asuntos es cada vez mayor. En definitiva, se potenciaría la preparación y calidad técnica de la defensa frente a la estrategia de las sorpresas y argucias asentadas en el modelo actual. Este enfoque también subraya que reequilibra la posición de las partes y el consiguiente principio de igualdad de armas entre estas. En cambio, otra corriente augura que supondrá una merma del referido derecho pues las partes están desvelando su estrategia procesal antes de la fase de alegaciones. En línea con esta argumentación se apela que la reforma pone en peligro los principios de oralidad y concentración del proceso social (art. 74.1 LRJS).

Finalmente, uno de los puntos críticos de la reforma es la defectuosa técnica legislativa empleada, pues existen varias contradicciones con diversos preceptos de la LRJS, a la par que la redacción de la norma es confusa y genera numerosos interrogantes sobre su aplicación, entre los que cabe destacar los siguientes: el ámbito de los supuestos y procedimientos afectados por la nueva exigencia; las consecuencias de la no aportación de la prueba en plazo; los problemas derivados de la falta de previsión de un plazo mínimo entre la citación de la parte y la aportación de la prueba; y las dudas sobre si ha de darse traslado a la otra parte de la prueba presentada. Pasamos a continuación a abordar tales cuestiones.

4. CUESTIONES PROCESALES

a. **Ámbito objetivo**

i. **Medios de prueba: audios, grabaciones y otros medios del art. 299.2 LEC e informes de detectives**

En cuanto a los medios probatorios que deben presentarse anticipadamente, el art. 82.5 LRJS alude inicialmente a la “prueba documental o pericial de que intenten valerse”; sin embargo, con posterioridad, al regular las excepciones, utiliza los términos de “documentos, medios e instrumentos”, lo que debe llevar a incluir dentro de la presentación anticipada las pruebas videográficas y de audio y, en general, los medios de instrumentos del art. 299.2 LEC. Según este precepto, “también se admitirán, conforme a lo dispuesto en esta Ley, los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, así como los instrumentos que permiten archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase, relevantes para el proceso”.

En todo caso, el TS ha equiparado los correos electrónicos (STS de 26 de noviembre de 2012, recurso 786/2012) y mensajes de wasap (STS de 23 de abril de 2025, recurso 357/2025) a la prueba documental a efectos revisorios, por lo que ninguna duda cabe sobre la exigencia de su presentación anticipada.

En lo que atañe a los informes de detectives, la STS de 12 de septiembre de 2023, recurso 2261/2022, aclaró que el “informe del detective privado no es realmente un documento, sino la plasmación por escrito de la prueba testifical sobre hechos observados por quien lo firma”. En consecuencia, siendo su naturaleza la de una testifical documentada, el informe de detective puede presentarse en el acto del juicio. No obstante, en el caso de que tales informes incorporen audios o videos, deberán aportarse anticipadamente, pues los mismos tienen naturaleza de medios del art. 299.2 LEC.

ii. **Procedimientos que deben señalarse antes de los 10 días**

En principio, el art. 82.5 LRJS se extiende a los procedimientos especiales pues las normas del procedimiento ordinario se aplican subsidiariamente a aquéllos, conforme al art. 102 LRJS, según el cual, “en todo lo que no esté expresamente previsto en el presente Título, regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario”.

Sin embargo, el plazo de 10 días del art. 82.5 LRJS entra en contradicción con la regulación de los plazos máximos en que deben celebrarse los juicios de determinados procedimientos especiales, a saber: reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación (5 siguientes desde la admisión de la demanda -art.118.1-); fijación del período de vacaciones (5 días siguientes a la admisión de la demanda -art. 125.b-); impugnación de la resolución administrativa denegatoria del registro de actas electorales (5 días contados desde la recepción del expediente -art.135.2-); impugnación de los laudos dictados en materia electoral (5 días -art.132.1.b-); impugnación de las resoluciones de la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral relativas a la expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de

los resultados electorales (10 días -art.136.2-); movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (5 días desde la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el art.138.3 -art.138.5-); procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (5 días siguientes a la admisión de la demanda -art.139.1.b-); impugnación de altas médicas (5 días siguientes a la admisión de la demanda -art.140.3.c-); proceso de conflicto colectivo (5 días siguientes a la admisión a trámite de la demanda -art.160.1-); proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas (5 días siguientes a la admisión de la demanda -art. 181.1 LRJS-); y procedimientos de despido en que el trabajador manifieste que la empresa no ha tramitado su baja por despido en la Tesorería General de la Seguridad Social y en los que se solicite la extinción de la relación laboral invocando la causa prevista en la letra b) del apartado 1 del artículo 50 ET (5 días siguientes a la admisión de la demanda -art. 103.4 y 5-).

El art. 82.5 LRJS no ha previsto esta colisión, a diferencia del art. 90.3 LRJS (también reformado por la LO 1/2025), que prevé un plazo de 10 días de antelación para solicitar diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio “salvo cuando el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo será de tres días”.

El hecho de que el art. 82.5 LRJS no contemple excepciones a la regla general de aportación anticipada de la prueba, nos invita a pensar que el legislador ha querido extender dicha regla a todos los procedimientos, máxime cuando los plazos máximos de celebración de los juicios son en la actualidad, con señalamientos en muchas ocasiones a años vista, una mera quimera. La justificación de la enmienda refrenda esta exégesis pues subraya su intención de generalizar la nueva exigencia a “todos los procesos”.

En todo caso, si la parte no recurre la resolución que dispone el plazo de 10 días de aportación anticipada de la prueba, luego no podrá alegarse indefensión.

Sin embargo, en los inusuales casos en que se haya efectuado un señalamiento en un plazo inferior a 10 días, la solución debe pasar por hacer un uso analógico de las excepciones que prevé el art. 82.5 LRJS (en particular la relativa a “no haber sido posible obtener la prueba documental o dictamen pericial con anterioridad por causas no imputables a la parte”), debiendo en tal hipótesis aportarse la prueba documental y pericial en cuanto sea posible.

iii. Medidas cautelares e incidentes de ejecución

No existe previsión que permita aplicar el art. 82.5 LRJS a las medidas cautelares ni a los incidentes de ejecución, los cuales tienen su propia regulación. En cuanto a las primeras, el art. 734 LEC dispone que “en la vista, actor y demandado podrán exponer lo que convenga a su derecho, sirviéndose de cuantas pruebas dispongan, que se admitirán y practicarán si fueran pertinentes en razón de los presupuestos de las medidas cautelares”. Y el art. 79.3 LRJS señala que “el órgano judicial podrá requerir al solicitante del embargo, en el término de una audiencia, para que presente documentos, información testifical o cualquier otra prueba que justifique la situación alegada”.

Respecto de los segundos, el art. 238 LRJS (cuestiones incidentales de la ejecución) establece que “las cuestiones incidentales que se promuevan en ejecución se sustanciarán citando de comparecencia, en el plazo de cinco días, a las partes, que podrán alegar y probar cuanto a su derecho convenga, concluyendo por auto o, en su caso, por decreto que habrán de dictarse en el plazo de tres días”; y el art. 280 LRJS (incidente de no readmisión) preceptúa que “en la comparecencia, la parte o partes que concurren serán examinadas por el juez sobre los hechos de la no readmisión o de la readmisión irregular alegada, aportándose únicamente aquellas pruebas que, pudiéndose practicar en el momento, el juez estime pertinentes”.

b. Consecuencias de la no aportación de la prueba en plazo

Algunos autores han mantenido que el incumplimiento de la aportación de la prueba documental y pericial en el plazo de 10 días no debe producir un efecto preclusivo salvo que se cause indefensión. Esta exégesis se apoya en el entendimiento de que la finalidad de la reforma se ciñe a la digitalización de la prueba. También arguyen que la redacción del precepto no es clara; incluso se prevé una multa, dentro de los límites del art. 75.4 LRJS, por presentación extemporánea de la prueba cuando concorra ánimo dilatorio o mala fe procesal, lo cual carecería de sentido si se produce el efecto preclusivo.

Sin embargo, la literalidad del art. 82.5 LRJS es clara al señalar que el plazo de aportación anticipada de la prueba es un requisito de admisibilidad de la prueba. Conforme a dicho precepto, transcurrido el plazo de diez días de antelación al acto de juicio “sólo se admitirán” documentos, dictámenes, medios e instrumentos relativos al fondo del asunto en una serie de supuestos excepcionales.

Además, el último párrafo del art. 82.5 LRJS, al regular el supuesto de que “un documento, medio o instrumento sobre hechos relativos al fondo del asunto, se presentase una vez precluido el plazo indicado en este apartado”, refiere que las demás partes podrán alegar en el juicio la improcedencia de tomarlo en consideración, por no encontrarse en ninguno de los casos excepcionales que el precepto indica y que el tribunal resolverá en el acto.

La dicción literal del nuevo 82.5 LRJS es más categórica que el anterior art. 82.4 LRJS, que no disponía la inadmisión de la prueba por no presentarse en el plazo requerido, de ahí que el TS concluyera entonces que el incumplimiento del requerimiento judicial de aportación anticipada de prueba documental o pericial voluminosa o compleja no pueda comportar la preclusión de la aportación de tales pruebas en el acto del juicio (SSTS de 09 de diciembre de 2014, recurso 222/2013, y 02 de diciembre de 2014, recurso 97/2014).

La justificación de la enmienda se orienta a la dirección apuntada, pues pretende, como hemos visto, generalizar la anterior previsión del art. 82.4 LRJS, superando, según explica, los límites que presentaba este precepto, entre ellos, que su incumplimiento no conllevaba sanción alguna ni preclusión del plazo; y añade que “la reforma incluye una previsión análoga a la del artículo 270 LEC que impidiera que con posterioridad al momento fijado (en civil es la demanda y la contestación o la audiencia previa al juicio

pero en laboral debería ser trascurrido el plazo que se fijara con antelación al acto del juicio), no se podría admitir a ninguna de las partes documento salvo las excepciones que se señalen (documentos de fecha posterior, anteriores pero desconocidos por la parte....)”.

De esta manera, resulta indudable que la enmienda pretendía establecer un plazo preclusivo.

Además, el incumplimiento del plazo puede generar perjuicios a la parte cumplidora, pues esta tendrá menos tiempo para examinar la prueba escrita aportada de contrario; y se favorecería a la parte incumplidora, que podría dejar transcurrir el plazo para aportar documentos a la vista de los presentados por la contraparte.

No otorgar efectos preclusivos acrecentaría la inseguridad jurídica y riesgo de arbitrariedad, y dejaría al precepto vacío de contenido. La “desproporcionalidad” de la inadmisión de la prueba que no ocasione indefensión debe analizarse desde la perspectiva de las causas excepcionales que prevé el mismo art. 82.5 para presentar prueba tras el transcurso del plazo de los 10 días.

La inadmisión de la prueba por presentarse extemporáneamente no es contraria al derecho a la tutela judicial efectiva. Ha de recordarse, en este sentido, que el TC ha señalado que el derecho a la utilización de los medios de prueba pertinentes para la defensa constituye un derecho de configuración legal, cuyo ejercicio ha de someterse a los requisitos de tiempo y forma dispuestos por las leyes procesales, de modo que cuando la inadmisión o el rechazo de los medios de prueba sea debido al incumplimiento por parte del interesado de dichas exigencias legales, la resolución que así lo acuerde no podrá reputarse lesiva del art. 24.2 CE (SSTC 167/1988, 1/1996 y 52/1998).

Finalmente, aunque la exigencia anticipada de la prueba documental también abarca a la presentación del expediente administrativo, ha de recordarse que el art. 144 LRJS establece una regulación especial en materia de prestaciones de Seguridad Social, a la que habrá que estar y que afecta a los efectos preclusivos. Conforme a la mencionada disposición, cumplido el plazo de remisión del expediente (10 días) sin que se hubiera recibido el mismo, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión. El juicio se celebrará en el día señalado, aunque la entidad correspondiente no hubiera remitido el expediente o su copia, salvo que justificara suficientemente la omisión. Si al demandante le conviniera la aportación del expediente a sus propios fines, podrá solicitar la suspensión del juicio, para que se reitera la orden de remisión del expediente en un nuevo plazo de diez días con apercibimiento de imposición de las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75. Dicho plazo será de cinco días en los procesos de impugnación de altas médicas a los que se refiere el apartado 3 del artículo 140. Si llegada la fecha del nuevo señalamiento no se hubiera remitido el expediente, podrán tenerse por probados aquellos hechos alegados por el demandante cuya prueba fuera imposible o de difícil demostración por medios distintos de aquél.

c. Aportación y proposición de prueba: dos momentos diferentes

Debe distinguirse entre la aportación anticipada de la prueba y el momento de su proposición. Este último se realiza en el acto del juicio, conforme al art. 87.1 LRJS, según el cual “se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto”.

Por tanto, en el acto de la vista las partes pueden alegar la inutilidad, impertinencia o ilicitud de las pruebas aportadas de contrario (arts. 87.1 y 90.2 LRJS) y el juez, en consecuencia, podrá inadmitirlas por tales motivos.

La distinción entre estos dos momentos procesales se refleja claramente en el art. 90 LRJS, que, tras indicar que las partes podrán “solicitar, al menos con diez días de antelación a la fecha del juicio, diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio salvo cuando el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo será de tres días”, aclara que ello se entenderá “sin perjuicio de lo que el juez, la jueza o el tribunal decida sobre su admisión o inadmisión en el acto del juicio”.

En definitiva, deben diferenciarse dos fases procedimentales: la aportación anticipada de la prueba documental y pericial, que se materializa previo requerimiento del LAJ en el decreto de admisión de la demanda; y la proposición de dicha prueba, que se efectúa en el acto del juicio y cuya admisión es competencia del juez o jueza.

d. Citaciones “al límite” de los 10 días

En los procedimientos ordinarios ha de respetarse un plazo mínimo de 10 días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos, conforme al art. 82.1 LRJS. Sin embargo, pese a que no es lo habitual, puede que la citación, aun cumpliendo el plazo de los 10 días, se haya hecho muy próxima al mismo (piénsese, por ejemplo, en los casos en que haya citado a la parte con 12 días de antelación porque que haya costado encontrar y citar a la parte demandada, se haya ampliado la demanda en el último momento, o se haya liberado un hueco en la agenda), de manera que, de hecho, sea imposible aportar la prueba anticipada en el plazo de 10 días.

El problema surge porque la Ley, si bien regula un plazo mínimo en que debe presentarse la prueba anticipada, el cual además coincide con el intervalo que debe mediar entre la citación y el juicio, en cambio no establece un periodo que debe observarse entre la citación de la parte y la aportación de la prueba. Probablemente se ha intentado no trastocar el principio de celeridad del proceso social, pero ello genera una fuente de conflictos.

En tales supuestos, entendemos que sería posible hacer uso por analogía de las excepciones que prevé el art. 82.5 LRJS, debiendo en tal caso la parte aportar tal prueba en cuanto dispusiera de ella. Todo ello sin perjuicio de valorar una posible suspensión del juicio si se causara indefensión a la contraparte.

e. Segundo señalamiento tras suspensión del juicio

En los casos de suspensión de juicio, se plantean dos cuestiones: por una parte, cuando aquélla tiene lugar una vez que se ha sobrepasado el antedicho plazo de 10 días (piénsese el supuesto en que se suspenda el juicio en el acto de la vista por faltar un testigo esencial), se plantea si se reabre nuevamente el plazo de 10 días para aportar la prueba anticipadamente.

Sobre este extremo, ya el TS señaló, respecto del anterior art. 82.4 y 124.10 LRJS, que la imposición legal de que se presente la prueba con cinco días hábiles antes del acto del juicio, no justifica su rechazo cuando se ha producido una suspensión y aun así se atiende a la fecha del primer señalamiento. Razona el Alto Tribunal que “en nuestra opinión resulta del todo injustificado -para rechazar la prueba- atender a la fecha del primer señalamiento y a la extemporaneidad con que se hubiera presentado la prueba de haberse mantenido el día inicialmente fijado para el acto de juicio, porque la suspensión había alterado el término para la presentación de la prueba. Conclusión ésta que no solamente tiene apoyo en la redacción literal del auto, sino que la refuerza la interpretación finalista del precepto, pues la parte contraria dispuso del tiempo -cinco días- legalmente previsto para examinar y estudiar los documentos aportados” (STS de 09 de diciembre de 2014, recurso 222/2013).

De otra parte, puede ocurrir que el señalamiento de la segunda vista se realice sin respetar el plazo de 10 días, pues, conforme al art. 82 LRJS, el plazo mínimo de diez días entre la citación y la efectiva celebración del juicio no resulta de aplicación en los supuestos de nuevo señalamiento después de una suspensión. En tales casos, sería conveniente hacer la citación con tiempo suficiente para poder cumplimentarse la aportación anticipada de la prueba. En casos de urgencia en que no sea posible podría nuevamente acudir a las excepciones del art. 82.5 LRJS.

f. ¿Traslado a la otra parte de la prueba aportada anticipadamente?

El art. 82.5 LRJS preceptúa que en el requerimiento de la citación puede acordarse “el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada” con diez días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial de que intenten valerse.

Algunos autores defienden que la redacción de este artículo no obliga al juzgado a dar traslado de la prueba documental y pericial aportada. Además, se apoyan en el art. 94.1 LRJS, que dispone que “de la prueba documental aportada, que deberá estar adecuadamente presentada, ordenada y numerada, se dará traslado a las partes en el acto del juicio, para su examen”.

El fundamento de esta exégesis es que el propósito de la norma no es tanto obligar a facilitar la prueba a la contraparte por adelantado, sino simplemente favorecer la digitalización de la prueba.

Sin embargo, entendemos más conforme con el espíritu de la ley dar traslado de la prueba aportada, pues si bien la digitalización de la prueba es una de las finalidades de la norma,

también lo es agilizar el proceso, así como facilitar el examen, aquélla por la contraparte antes del juicio. Así se aprecia en la justificación de la ya mencionada enmienda 334, que alude expresamente al traslado de la prueba a la parte contraria cuando explica que “se trataría, por tanto, de generalizar esta exigencia a todos los procesos de manera que ambas partes deban aportar su prueba con tiempo suficiente para que se pueda dar traslado a la contraria para examen”.

Además, la redacción anterior del art. 82.4 LRJS ya preveía la expresión “traslado entre las partes o la aportación anticipada”, y en la práctica se daba traslado de dicha prueba con plena normalidad.

De otro lado, es cierta la contradicción normativa apuntada, pero ello debe resolverse conforme al principio cronológico (la ley posterior deroga a la anterior -art. 2 CC-).

5. VALORACIÓN Y CONCLUSIONES

El nuevo art. 82.5 LRJS conlleva un cambio de paradigma al disociar la presentación de la prueba documental y pericial y la fase de alegaciones. Mediante esta técnica se pretende buscar un equilibrio entre la oralidad del procedimiento, de un lado, y la digitalización y adecuada defensa que permita un previo examen de la prueba, de otro.

De esta manera, la gran bondad de la reforma, además de la referida digitalización del expediente judicial, es que favorece la preparación y calidad técnica de la defensa, pues va a permitir a las partes contrastar y estudiar con más rigor y detenimiento la prueba documental y pericial, superándose con ello el análisis apresurado que se hacía en los juicios y más ante la creciente la complejidad de los asuntos.

Más allá de esto, resulta difícil vaticinar si habrá más acuerdos conciliatorios o si las vistas serán más dinámicas. Lo mismo cabe predicar del éxito de esta nueva fórmula. Quizás su puesta en práctica nos proporcione pistas sobre la conveniencia de pivotar hacia una contestación escrita que garantice la igualdad de armas y permita al actor rebatir las causas de oposición con la medida y estudio que requieren los cada vez más intrincados procedimientos judiciales. Puede, por el contrario, que seamos más conscientes de las virtudes que conlleva la oralidad del procedimiento y la necesidad de volver al punto de partida. Solo el tiempo lo dirá.

En cualquier caso, la técnica legislativa de la reforma es deficiente y no aborda los numerosos problemas que origina su aplicación, lo que sin duda generará ciertas dosis de inseguridad jurídica. Pese a ello, y bajo la prudencia de los que nos enseñen la práctica judicial y las aportaciones de la doctrina, podemos obtener las siguientes conclusiones:

1. El art. 82.5 LRJS resulta de aplicación a los audios, grabaciones y otros medios del art. 299.2 LEC, así como, en todo caso, a los wasaps y correo electrónicos por su asimilación a la prueba documental.
2. La presentación anticipada no es exigible a los informes de detectives, al detentar estos la naturaleza de testifical documentada. No obstante, en el caso de que aquellos incorporen audios o videos, deberán aportarse anticipadamente, pues los mismos tienen naturaleza de medios del art. 299.2 LEC.

3. El art. 82.5 LRJS comprende todos los procedimientos, tanto el ordinario como los especiales. Sin embargo, en los casos en que la citación se haya hecho antes de los 10 días previos al juicio, bajo la cobertura de los plazos máximos de señalamiento previstos para algunos procedimientos urgentes, la parte deberá aportar la prueba documental y pericial en cuanto le sea posible, acudiendo por analogía a las excepciones que prevé el art. 82.5 LRJS.
4. El art. 82.5 LRJS no puede proyectarse a las vistas y comparecencias de las medidas cautelares e incidentes de ejecución.
5. El incumplimiento de la aportación de la prueba documental y pericial en el plazo de 10 días produce un efecto preclusivo. En los casos en que la citación, aun cumpliendo el plazo de los 10 días, se haya hecho muy próxima a la misma, de manera que, de hecho, sea imposible aportar la prueba anticipada en el referido plazo de 10 días, sería posible su presentación posterior por analogía de las excepciones que prevé el art. 82.5 LRJS.
6. En los casos de segundo señalamiento por suspensión del juicio se reabre nuevamente el plazo de 10 días para presentar la prueba anticipadamente. En tales casos, sería conveniente hacer la citación con tiempo suficiente para poder cumplimentarse la aportación anticipada de la prueba. En casos de urgencia en que no sea posible podría acudir a las excepciones del art. 82.5 LRJS.
7. El juzgado debe dar traslado a las demás partes de la prueba documental y pericial aportada anticipadamente para su examen previo.

No te olvides de escuchar nuestro propio Podcast



ARTÍCULOS

El nuevo permiso parental

Miquel Àngel Falguera Baró

TSJ Cataluña

Domingo Andrés Sánchez Puerta

Juzgado Social 25 Barcelona

1. UNA NORMA DE ORIGEN COMUNITARIO... EN UN CONTEXTO “SINGULAR”

1.1. La compleja y demorada transposición de la Directiva 2019/1158

El RDL 5/2023 aborda la transposición a la normativa española de 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.

El plazo de adaptación de dicha norma comunitaria al derecho interno finalizó el 2 de agosto de 2022. Cabe referir que, sin embargo, nuestro legislador -como acostumbra a ocurrir con frecuencia- demoró en exceso dicho mandato. Aunque inicialmente se elaboró un anteproyecto de ley en el que se regulaba en forma conjunta la traslación a nuestra legislación de esta Directiva y de la 2019/1152 (condiciones de trabajo transparentes), el mismo no se acabó plasmando en norma alguna. Ello dio lugar a que la Comisión Europea emitiera carta de emplazamiento en 20 de septiembre de 2022 y un dictamen motivado por falta de comunicación de las medidas nacionales de transposición con fecha 19 de abril de 2023. A continuación, se presentó el Proyecto de Ley de Familias, que fue publicado en el BOCG –Congreso- de 14 de abril 2023, en el que, entre otros aspectos, se preveía la adopción de las medidas contempladas en el precepto comunitario. La disolución anticipada de las Cortes frustró su tramitación y, pese a la situación de interinidad gubernativa, se optó -ante la posible imposición de multas por la Unión Europea, como

se afirma en la Exposición de Motivos- por su transposición por la vía extraordinaria del art. 86 CE, publicándose en el BOE de 28 de junio de 2023¹ el RDL 5/2023, validado por Diputación Permanente del Congreso de los Diputados por resolución de 26 de julio², con fecha de entrada en vigor de 29 de junio de 2023.

Sin embargo, la transposición no fue completa, en tanto que, al margen de la retribución durante el permiso parental en los términos fijados en la Directiva, no se abordó la cuestión relativa a la flexibilidad horaria en el empleo público, lo que fue subsanado por el RDL 7/2023, norma ésta que, como es sabido, no fue convalidada por el Congreso de los Diputados. Posteriormente, el RDL 2/2024 -pendiente de validación parlamentaria en el momento de escribir estas líneas- ha recuperado dicha previsión.

Cabe preguntarse aquí qué ocurre con las situaciones generadas desde el 2 de agosto de 2022 (plazo máximo de transposición de la Directiva) y el 29 de junio de 2023 (fecha de entrada en vigor del RDL 5/2023), en tanto que durante once meses la norma comunitaria no tuvo plasmación legal. En principio, en las relaciones laborales interprivatus no regiría efecto directo por ser una relación horizontal (salvo interpretación conforme)³. Sin embargo, la respuesta no es tan clara cuando se trate de empleados o empleadas públicos.

1.2. Los antecedentes de la Directiva

Es ésta la tercera Directiva que aborda la conciliación de la vida laboral y familiar. La norma original, tras dos intentos fallidos a principios de los ochenta en desarrollo del protocolo 14 de Maastricht, fue la Directiva 96/34/CE, que traspuso el Acuerdo marco celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. En la misma se contemplaron dos concretos derechos:

- Conformación de un permiso parental entendido como “*un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo*”, para que pudieran cuidar, durante un período de tres meses y hasta la edad que se fijara por cada Estado que “podía” ser hasta los ocho años. Se trataba, por tanto, de una ausencia laboral -distinta de la regulada en la Directiva 92/85/CEE, por razón de maternidad- a la que tenían derecho ambos progenitores, sin que fuera posible la transferencia entre ellos.
- Asimismo, se regula el derecho a ausentarse del trabajo por fuerza mayor por “*motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador*”, sin mayores concreciones, dejándose en manos de cada Estado su regulación.

Posteriormente dicha Directiva fue sustituida por la 2010/18/UE, también derivada de un acuerdo celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES. Esta segunda Directiva contemplaba, en relación a la anterior, las siguientes novedades: a) ampliación de la duración del permiso parental -que pasaba de tres a cuatro meses-, manteniendo,

1. Corrección de errores en los BOE de 25 de julio de 2023 y de 1 de julio de 2023

2. BOE de 26 de julio de 2023.

3. SSTJ Madrid 10.01.2024 -Rec. 914/2023- y 06.03.2024 -Rec. 2/2024-.

en principio el carácter intransferible de su ejercicio o, en todo caso, un límite máximo de un mes, y regulándose también la posibilidad de extensión a los supuestos de adopción; y b) una garantía de indemnidad por su ejercicio y la posible solicitud de cambio horario en el momento de la reincorporación⁴.

Ninguna de ambas Directivas fue transpuesta a nuestro marco interno. La razón consistió en que -salvo algunas voces puntuales- se consideraba que la excedencia por motivos familiares del art. 46.3 ET era equiparable al permiso parental (lo que no era exacto), que las ausencias al trabajo por fuerza mayor, al margen de su carácter potestativo tenían cobijo en el art. 37.3 ET (lo que no era del todo cierto) y que la regulación del despido objetivamente nulo de los artículos 53.4 a) y 55.5 1) conllevaban que la legislación española cumpliera con los estándares europeos respecto a las tutelas por ejercicio de los derechos de conciliación. En todo caso, la disfunción entre nuestra ordenación interna y el marco comunitario se puso en evidencia, cuando, por razón de la pandemia, el denominado Plan MECUIDA, previsto en el 6 RDL 8/2020, vino a recoger con carácter extraordinaria y duración temporal limitada, una serie de derechos como la atención y cuidado de personas enfermas o el cierre de centros educativos de atención a las personas.

1.3. La Directiva 2019/1158 en su contexto

A diferencia de sus precedentes, en este caso no concurrió acuerdo entre los agentes sociales comunitarios, lo que comportó que la Directiva fuera dictada por el Parlamento y el Consejo a propuesta de la Comisión⁵. Y lo cierto es que la nueva norma comunitaria la Directiva 2019/1158 ha ido mucho más allá que las anteriores, ahondado en la senda de la corresponsabilidad. De esta forma, en la misma se contemplan en ella novedades significativas, en aspectos como el permiso por paternidad, para cuidadores, fórmulas de trabajo flexibles, una serie de medidas tuitivas y antidiscriminatorias y el carácter forzoso -y ya no meramente potestativo como en la Directiva 2010/18/UE, de la regulación de las ausencias al trabajo por fuerza mayor.

Y a los efectos de estas reflexiones es especialmente significativa la previsión en relación al denominado permiso paternal. Aunque se siguen manteniendo básicamente en los términos previstos en la normativa precedente (mínimo de cuatro meses hasta que el hijo o la hija cumplan ocho años, posibilidad de que la legislación nacional requiera una antigüedad o período de prestación de servicios con el máximo de un año, etc.), se introducen nuevos aspectos como: a) ampliación del mínimo intransferible entre progenitores de uno a dos meses; b) la anterior referencia al disfrute a tiempo parcial se sustituye ahora por su carácter “flexible”, permitiéndose una disposición sobre modalidades de contratación y la necesidad de justificación en un plazo razonable de las solicitudes de

4. CABEZA PEREIRO, J.; “El contenido del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental”; Actualidad Laboral, 4/2012

5. Se afirma en la Consideración 14 de la Directiva: “La Comisión ha consultado en un proceso de dos etapas a los interlocutores sociales sobre los retos relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en consonancia con el artículo 154 del TFUE. No hubo un acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estos asuntos, ni siquiera sobre el permiso parental. Sin embargo, es importante intervenir en este ámbito para modernizar y adaptar el marco jurídico vigente, teniendo en cuenta el resultado de dichas consultas y de la consulta pública realizada para recabar las opiniones de las partes interesadas y de los ciudadanos”.

las denegaciones empresariales; c) aunque se mantiene la potestad de cada Estado de regulación de la decisión de aplazamiento por el empleador de ejercicio del derecho por alteración del funcionamiento productivo, se añade ahora la necesidad de justificación por escrito, con posibilidad de ofrecer como alternativa un disfrute “flexible”; d) desaparece la posible regulación estatal diferenciada en las PYMES; y e) se regula la obligación de legislar un plazo “razonable” de preaviso, la ponderación de intereses empresariales y de las personas afectadas y la necesidad de comunicar la fecha de inicio y fin del permiso. Como novedad más significativa aparece la determinación de su carácter retribuido, aunque derivando a las regulaciones nacionales la retribución del período “transferible” al otro progenitor de los dos meses.

Una explicación de esa ampliación de derechos y tutelas quizás quepa buscarla en el hecho de que en su origen la presidencia del Consejo correspondía a Suecia, país en el que, como es notorio, los derechos de conciliación son muy amplios.

Pero concurre también una causa que, probablemente deviene más significativa: se trata de una Directiva que deriva del denominado Pilar Europeo de Derechos Sociales.

1.4. El Pilar Europeo de Derechos Sociales

Salvo algún comentarista doctrinal que ha venido insistiendo en la cuestión, creo que el universo iuslaboralista ha omitido el profundo cambio que en el terreno social han experimentado las políticas comunitarias.

Ciertamente a lo largo de su historia tanto la Comisión Económica Europea como, actualmente, la Unión Europea han venido intentando conjugar -aunque no siempre en forma compensada- el libre mercado con los derechos sociales. Sin embargo, el avance en occidente de los dogmas neoliberales (tendencia iniciada ya en los años ochenta e implementada a partir del Tratado de Maastricht de 1992 y la creación de la Unidad Económica y Monetaria) comportó que, poco a poco, las políticas económicas basadas en la austeridad se acabaran imponiendo en forma absoluta. El cénit de esa querencia se alcanza en la respuesta comunitaria ante la crisis de 2008.

De esta forma se optó por validar las tesis desreguladoras que desde pocos años antes se habían ya formulado desde el Banco Central Europeo. Aunque tras la quiebra de Lehman Brothers se alzaron algunas voces (Sarkozy, Merkel, etc.) abogando por repensar el modelo capitalista imperante, la reunión del Ecofin del 9 y 10 de mayo de 2010 puso fin a cualquier intento reformista, apostándose claramente por las políticas de austeridad y la devaluación interna. De esta forma se subordinó el modelo social a la estabilidad presupuestaria (ahí está la reforma del art. 135 CE) y, en especial, una significativa pérdida de soberanía de los Estados en la determinación de sus políticas sociales. Aunque en teoría los derechos sociales recogidos en el acervo comunitario resultaron incólumes, el hecho cierto es que en las legislaciones de los distintos países esas políticas de austeridad conllevaron evidentes retrocesos en las garantías del Derecho del Trabajo y el régimen interno de Seguridad Social. Una buena prueba de ello la encontraremos en la reforma laboral de 2012. Con razón la Confederación Europea de Sindicatos calificó esa situación como una ruptura del contrato social europeo.

Pero la realidad es tozuda y ha acabado poniendo en evidencia que esa opción económico-ideológica era manifiestamente errónea, al incrementar significativamente la desigualdad, el desencanto con Europa y las percepciones identitarias cerradas, con las consecuencias nefastas que para la estabilidad social y el Estado del Bienestar ello ha significado.

Sin reconocer los errores cometidos parece evidente que la Unión (como ha ocurrido en otros ámbitos económicos) empezó en 2016 a efectuar un cierto viraje estratégico, con la publicación de dos informes, bajo los títulos “Documento de reflexión sobre la dimensión social de Europa” y “Un nuevo comienzo para un diálogo social fuerte” (en que se abogaba por la recuperación del diálogo social a escala europea); a lo que siguió en 2020 el informe “Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”. Pero la iniciativa más importante fue, tras una inicial propuesta Comisión y el consiguiente período público de consultas, la publicación del denominado Pilar Europeo de Derechos Sociales, adoptado en la cumbre de Goteburgo de 2017, y posteriormente desarrollado en la Cumbre de Oporto.

Pese a que en su tramitación interna dicha iniciativa fue sensiblemente rebajada, resulta interesante la lectura de la Recomendación de la Comisión sobre el pilar europeo de derechos sociales de 26 de abril de 2017 (DOUE L-113/56), en tanto que en ella se esbozan aspectos novedosos. Se insiste en la profundización de las políticas antidiscriminatorias, tanto por razón de sexo como por los motivos ya previstos en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como en la adopción de medidas que favorezcan el pleno empleo, la promoción del diálogo social, la información sobre las condiciones contractuales, la prevención de riesgos laborales y los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar (insistiéndose al respecto en la corresponsabilidad). Pero junto a esos aspectos ya concurrentes previamente, aparecen contenidos novedosos desde la perspectiva iuslaboralista, como el fomento de una transición “*hacia formas de empleo por tiempo indefinido*”; la garantía de que las empresas gocen de mecanismos de flexibilidad para adaptarse “*con rapidez a los cambios en el contexto económico*” junto con el aseguramiento de “*condiciones de trabajo de calidad*” y la necesidad de evitar “*relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos*”. También se reclama razonabilidad en la duración de los períodos de prueba; el derecho de las personas asalariadas a “*salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno*”, garantizándose un salario mínimo; y hace referencia a una renta mínima. Pero, en nuestra opinión, la mayor novedad reside en la conformación del despido. Así, se proclama que “*antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso*”; el acceso “*a una resolución de litigios efectiva e imparcial*” y, en especial, se proclama que “*en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada*”. Como puede comprobarse en dicho documento aparecen dos novedades importantes: por un lado, el trámite de información previo a la extinción y el preaviso consiguiente, ya previsto en parte, en el art. 7 del Convenio 158 OIT; de otro, la proclama del derecho a una “*indemnización adecuada*” en caso de injustificación del despido, lo que cohonesto, en parte, con el art. 24 de la Carta Social Europea (revisada). Es significativo, con todo, que no se reclama en forma directa la causalidad del despido, en línea con las previsiones del art. 4 del Convenio 158 OIT y el art. 24 de la Carta Social Europea (revisada), lo que

puede tener la explicación de que en algunos Estados miembros está previsto el desistimiento empresarial como causa de extinción.

En todo caso cabe referir que dicho documento mereció críticas por su generalidad por parte del Parlamento Europeo que en el informe consecuente echaba en falta una exigencia a los Estados miembros para la suscripción de la Carta Social (revisada). Sin embargo, pese a dicha razonada crítica, parece evidente que el Pilar europeo de derechos sociales nada tiene que ver con el previo Libro Verde para modernizar el Derecho laboral.

Por otra parte, este cambio de orientación fue también apreciable a lo largo de la pandemia y la adopción del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, así como en el Programa InvestEU. En este sentido cabe indicar que en 2021 la Comisión ha hecho público el correspondiente plan de acción de dicho Pilar Europeo de Derechos Sociales, vinculándolo con los fondos Next Generation.

Ese cambio de orientación ha dado lugar a una profusa aparición de normas comunitarias que han venido a ahondar en el terreno social. Así, en el último lustro se han aprobado nada menos que quince normas comunitarias con una directa implicación en el ámbito del derecho del trabajo, algunas de ellas de indudable importancia⁶, y otras propuestas de similar índole se hallan en una fase muy avanzada de tramitación, como la Propuesta de Recomendación del Consejo sobre una renta mínima que procure la inclusión activa.

-
6. Hasta la fecha, y al margen de la referida Directiva (UE) 2019/1158, la Directiva (UE) 2018/957 de 28 de junio de 2018 que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (traspuesta por el RDL 7/2021), la Directiva (UE) 2018/958, de 28 de junio de 2018, relativa al test de proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones (traspuesta por el RD 472/2021), la Directiva (UE) 2019/983 de 5 de junio de 2019, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo (traspuesta por la Orden TES/1287/2021), la Directiva (UE) 2019/1152 de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, la Directiva (UE) 2019/1159 de 20 de junio de 2019, por la que se modifica la Directiva 2008/106/CE relativa al nivel mínimo de formación en las profesiones marítimas, y se deroga la Directiva 2005/45/CE sobre el reconocimiento mutuo de los títulos expedidos por los Estados miembros a la gente de mar, la Directiva (UE) 2019/1834 de 24 de octubre de 2019, por la que se modifican los anexos II y IV de la Directiva 92/29/CEE del Consejo en lo que respecta a las adaptaciones de carácter estrictamente técnico sobre asistencia médica en buques, la Directiva (UE) 2020/1057 de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) n° 1024/2012 (traspuesta por el RDL 3/2022), la Directiva (UE) 2021/1883 de 20 de octubre de 2021 relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo, la Directiva 2022/2041 de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE y la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE y la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas; y, asimismo, el Reglamento (UE) 2019/1149 creó la Autoridad Laboral Europea, como como agencia encargada de coordinar la aplicación del derecho social europeo, con funciones esencialmente informativas, el apoyo a la cooperación de estados miembros en materia de legislación transfronteriza comunitaria y la cooperación de los distintos países contra el trabajo no declarado, así como la gestión del programa EURES, .

A lo que cabe añadir la existencia de otras normas comunitarias que, aunque en forma indirecta, tienen una evidente incidencia en el campo social⁷.

Pese a ello, creo que sería precipitado echar aún las campanas al vuelo. El cambio de rumbo que deriva del mentado Pilar se haya hoy claramente en entredicho, tanto por el ascenso en las elecciones europeas de opciones denominadas mediáticamente como “iliberales”, aunque es ésta una calificación inadecuada, puesto que en realidad no niegan el derecho a la libertad (al contrario: se propugna su vertiente meramente individual) sino las vertientes de igualdad y solidaridad sobre las que se conformaron en el pacto welfariano los derechos a la igualdad y la solidaridad. Súmese a ello el actual debate sobre el incremento del gasto de defensa, que obviamente tendrá efectos perniciosos sobre el Estado del Bienestar.

Centrado, pues, el ámbito político en que nace la Directiva (UE) 2019/1158 y su complejo parto en la legislación española, vamos a analizar a continuación el contenido del RDL 5/2023, sus problemas aplicativos y la incipiente doctrina judicial interpretativa.

2. EL PERMISO PARENTAL EN EL RDL 5/2023

2.1. El cambio de escenario tras la Directiva

Pese a que este permiso tiene una relativamente luenga (más de un cuarto de siglo) observancia comunitaria, sin que nunca hasta ahora se haya traspuesto en nuestra ordenación interna. La razón es que se venía entendiendo, como ya antes se ha señalado, que la excedencia por cuidado de familiares era una figura asimilable. Sin embargo, en nuestra opinión dicha equiparación no era exacta, puesto que (al margen del sesgo de género de dicha suspensión en la práctica, que castiga esencialmente a las mujeres en su carrera profesional⁸), las previas Directivas, aunque se dejaba su concreción en manos de los Estados miembros, conformaban un derecho de ausencia al trabajo que no tenía por qué disfrutarse en forma continuada ni a jornada completa.

Por lo que hace al diálogo social cabe indicar que se han producido decisiones contradictorias. Así fue publicada la Directiva (UE) 2017/159 de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Agrarias de la Unión Europea (Cogeca), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (Europêche) (traspuesta por el RDL 24/2020 y el RD 618/2020). Sin embargo, la Comisión se negó a tramitar el acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales miembros del Comité de Diálogo Social para las Administraciones de los Gobiernos Centrales, al considerar que el régimen contractual de los empleados públicos era competencia de cada Estado, lo que fue validado, confirmando el previo pronunciamiento del TGUE, por la STJUE en el asunto EPSU, al considerar que la Comisión no estaba obligada a elevar a rango normativo cualquier pacto entre patronal y sindicatos europeos.

7. Así, la Directiva (UE) 2017/828 de 17 de mayo de 2017 por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (traspuesta por la Ley 5/2021), la Directiva 2019/1937 de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (“Directiva whistleblowing”, traspuesta por la Ley 2/2023) y la Directiva (UE) 2022/2381 de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.
8. CORDERO GORDILLO, V.; “El nuevo permiso parental del art. 48 bis”, Lan Harremanak, Núm. 51.

Pero esa equiparación con la figura conciliatoria de nuestro art. 46.3 ET ya no resultaba posible tras la Directiva 2019/1158, en tanto que en ella se contempla en los apartados 1 y 3 de su artículo 8 que las personas asalariadas que ejerzan el permiso parental “*reciban una remuneración o una prestación económica*” (lo que obviamente no ocurre en el caso de la excedencia) de “*manera que se facilite el que ambos progenitores*” puedan disfrutarlo, a definir por los Estados o los agentes sociales.

Por tanto, el ejercicio de esta ausencia laboral da ahora lugar a una compensación de rentas, bien sea a cargo de la empresa (como en el caso de los permisos retribuidos), bien sea a través de una prestación de la Seguridad social (lo que ocurre en lo supuesto de nacimiento y cuidado de menor). Pero ocurre que la norma comunitaria analizada no exige se asegure la percepción de unos “*ingresos equivalentes*” (a diferencia del permiso por paternidad y el de maternidad de la Directiva 92/85/CEE), aunque en la consideración 31 de la misma se hace genérica mención a una cobertura “*a nivel adecuado*”.

Y tampoco se asegura que dicha cobertura económica se prolongue durante los cuatro meses de duración del permiso. En efecto, pese a la compleja redacción de la Directiva, cabe observar que el artículo 8.3 la remuneración o prestación del permiso parental remite al previo art. 5.2, conforme al cual “*los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos*”. Parece lógico diferir, aunque no sin interrogantes, que el período retributivo mínimo es dos meses. Esa hermenéutica deviene más clara si se tiene en cuenta que el art. 20 de la norma comunitaria, pese a fijar como plazo máximo de transposición el 2 de agosto de 2022, excepciona del mismo -fijándolo en el próximo 2 de agosto de 2024, en cuanto a “*la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental*”.

2.2. Los contenidos generales del nuevo art. 48 bis ET

Ante el cambio de paradigma que se deriva del art. 5 de la Directiva, el RDL 5/2023 ha venido a contemplar en un nuevo art. 48 bis dicha figura, que se conforma como un “*derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio*”. En todo caso, cabe indicar de entrada, que nos hallamos ante una redacción legal confusa, que provoca múltiples dudas hermenéuticas.

Los trazos conformadores del permiso parental son los siguientes:

- Situaciones que dan lugar al derecho: el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

El art. 48 bis ET no aclara qué debe entenderse por “*cuidado*”. En principio, DRAE en mano “*cuidar*” se define como “*asistir, guardar, conservar*”, por lo que en aquella primera acepción no parecería tener cobijo, por ejemplo, la realización conjunta de un viaje turístico con la familia. Por el contrario, parece claro que sí tendría cabida la cobertura de los períodos de vacaciones escolares.

Por otra parte, aunque la norma no haga mención expresa al vínculo de filiación, parece evidente que en ella se integran tanto los hijos biológicos, como los adop-

tivos y, probablemente -aunque la respuesta no sea tan nítida- los supuestos de guarda con fines de adopción.

- **Duración:** máximo de ocho semanas, continuas o discontinuas, que puede disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial, con previsión de desarrollo reglamentario futuro en cuanto a esta última cuestión.

Dicha regulación comporta un problema interpretativo, en tanto que de su redacción (“*tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas*”) parece desprenderse que el disfrute del permiso deberá computarse en períodos semanales.

A ello cabe añadir que el art. 5.6 de la Directiva refiere -en relación a los cuatro meses previstos en la Directiva- la obligación de los Estados miembros de adoptar “*las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental en formas flexibles*” (lo que, por ejemplo, permitiría el ejercicio del derecho por días), lo que no acaba de ser idéntico con la redacción del artículo 48 bis antes reproducida. Cabrá estar pendientes del futuro reglamento de desarrollo.

En todo caso cabe tener en consideración que del contenido del artículo 48 bis parece desprenderse que se trata de un derecho de la persona trabajadora, con independencia del número de hijos o hijas, tal y como ha venido entendiendo -en relación a las previas Directiva- el TJUE⁹. Pese a ello, esa lectura estricta de la norma podría comportar en perspectiva constitucional la concurrencia de un trato diferente en el caso de existencia de más de un descendiente, que casaría mal en nuestra opinión con el art. 39.2 CE.

- **Tramitación:** la persona que piense ejercer el derecho debe comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de diez días, con disponibilidad colectiva, salvo fuerza mayor, con indicación de la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute.

Denótese, en todo caso, que la ley no concreta qué debe entenderse por “fuerza mayor”. Esa anomalía puede generar algún problema de aplicación en aquellos supuestos en los que la necesidad de ausencia del trabajo no derive de un accidente o una enfermedad.

Por otra parte, la adopción de este nuevo derecho comporta la modificación de los artículos 53.4 y 55.5 (nulidad objetiva de los despidos por causas objetivas y disciplinarias) y la DA 19, en cuanto al cómputo íntegro de la jornada respecto a la indemnización por despido si el derecho se ejerce a tiempo parcial.

Asimismo, que el RDL 5/2023 introduce una nueva letra g) en el art. 49 EBEP en la que se regula el permiso parental para el empleo público.

9. STJUE 16.10.2010, asunto C-149/10, Chatzi, conforme a la cual “*la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995 y que figura en el anexo de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, en su versión modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, no puede interpretarse en el sentido de que confiere al hijo un derecho individual al permiso parental*”.

2.3. ¿Derecho absoluto o condicionado por necesidades empresariales?

La práctica pone en evidencia como el ejercicio de los derechos de conciliación comporta en muchas ocasiones un cierto enfrentamiento entre las personas que los ejercen y los intereses empresariales. Nuestro marco legal no contempla a este respecto un maco unitario de composición interna de esas divergencias -aunque sí lo haga en el terreno procesal-, al establecerse diversas soluciones, en función del derecho que se ejerce. Concurren así supuestos incondicionados (por tanto, aquellos en los que no es posible que el empleador aduzca condicionante productivo alguno), como ocurre en materia de permisos, excedencias o suspensión por maternidad y cuidado de menor. Junto a ello, nuestro marco legal observa también derechos formalmente inmediatos, pero en realidad condicionados por los intereses empresariales objetivos y suficientes (que es el caso de las reducciones de jornada o la lactancia). Y, finalmente, el artículo 34.8 ET contempla un marco interno de composición interpartes.

¿Cuál es la opción del nuevo art. 48 bis?

En la incipiente doctrina judicial que ha abordado el tema cabe reseñar la concurrencia de dos diferentes líneas hermenéuticas. La primera opta por considerar que en caso de contraposición de intereses son de aplicación los criterios hermenéuticos fijados por la doctrina judicial y constitucional respecto al ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares¹⁰. Por el contrario, la segunda de las interpretaciones alcanza la conclusión de que se trata de un derecho incondicionado, operando únicamente una posible negativa o limitación empresarial en el caso de concurrencia coetánea de dos ejercientes¹¹.

En nuestra opinión el art. 48.2 conlleva la aparición de un nuevo paradigma (aunque de compleja lectura y generador de diversas interpretaciones).

Obsérvese en primer lugar cómo en el primer párrafo del mentado precepto se afirma que el permiso parental “*constituye un derecho individual de las personas trabajadoras*”; y, a continuación, en el segundo párrafo se afirma que corresponde a la persona que lo ejerce “*especificar la fecha de inicio y fin del disfrute (...) teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa*” (siendo obvio, a mi juicio, que en el contexto de la frase la palabra “*aquella*” parece referirse a la propia persona ejerciente).

Pero, en el tercer párrafo del mismo apartado sí se contempla la posibilidad que el dador de trabajo pueda aplazar el ejercicio del derecho por un período razonable en un primer

10. En dicho sentido: SJS 1 Cartagena 06.11.2023 -Actuaciones número 642/2023-. También, aunque en forma indirecta, las SJS 1 de Salamanca 20.12.2023 -Actuaciones número 886/2023- y SJS 2 de Salamanca 15.12.2023 -Actuaciones número 902/2023-.

11. STJS Catalunya 26.04.2024 -Rec. 7066/2023-: “*a partir de las consideraciones expuestas y dado que la solicitud de permiso parental del demandante se ajustaba a los requisitos legalmente establecidos y teniendo en cuenta que la fijación de su duración y del período de disfrute corresponde a la persona trabajadora beneficiaria, sin necesidad de que concurra el consentimiento empresarial para ello, pues la petición no se solapaba con otra idéntica de la progenitora de la menor causante, debe concluirse que la empresa demandada infringió el art. 48bis ET, resultando totalmente injustificada la negativa a la concesión del permiso interesado en toda su duración*”.

supuesto: “*en caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante*”. Es significativo que, al margen de las reflexiones que se efectuarán en el posterior apartado 2.8 de estas páginas, dicho escenario está también previsto, tras el RDL 5/2023, en los artículos 37.6 (reducción de jornada por motivos familiares) y 46.3 (excedencias) ET. Sin embargo, en ambos preceptos no se reclama sólo el ejercicio conjunto y coetáneo de dos sujetos activos, sino que también se contempla la prestación de servicios en la misma empresa (lo que también parece desprenderse del art. 49 g) EBEP); aspecto este último ausente en el art. 48 bis. De ello parece diferirse que sólo una de las personas progenitoras puede ejercer el derecho al permiso parental. Y lo puede hacer respecto al “*mismo sujeto causante*”, lo que no acaecerá en el caso que la pareja tenga más un hijo o una hija, si ambos precisan de cuidados.

Y a continuación, en dicho tercer párrafo se hace mención a “*otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa*”, situación en la que “*ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible*”.

Efectuando, de nuevo, una lectura contextual parece desprenderse del precepto que la ponderación de los intereses empresariales se limita a las previsiones convencionales. En todo caso, cabe observar que los convenios colectivos analizados que hasta ahora desarrollan el permiso parental se limitan, como acostumbra a ser una tendencia general -ciertamente preocupante- a reproducir el contenido de la ley o a remitirse a la misma¹².

Y si se retoma una lectura comparada entre los artículos 37.6 y 46.3, por una parte, y el art. 48 bis 3, por otra, puede observar cómo en aquellos dos primeros preceptos la ley reconoce el derecho empresarial de “limitar” el derecho; y, además, se reclama la concurrencia de “*razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito*”. Por el contrario, en el caso del permiso parental, la potestad empresarial es la “*aplazar por un período razonable*” el derecho en el período solicitado, cuando se “*altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa*”.

Creemos que la interpretación de una regulación que se antoja confusa debe partir de una visión conjunta con el art. 5 de la Directiva. Así, en su apartado 5 la norma comunitaria se señala que los Estados miembros “*podrán*” -es, por tanto, potestativo-, “*definir las circunstancias en las que un empleador, tras llevar a cabo consultas (...) puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable alegando como causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa*”, indicándose en el apartado 7 que en este caso los respectivos países “*adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, al examinar las solicitudes*

12. Il Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (BOE 25.10.2023), Acuerdo parcial de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo autonómico de Catalunya del sector de la atención a la gente mayor (GERCAT) (DOGC 11.04.2024), Convenio Colectivo Provincial del Comercio del Metal de Lugo (BOPL 14.07.2023), Convenio Colectivo para el personal laboral de las empresas del sector del Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento, para los años 2020 a 2024 (BOPB 19.02.2024), Convenio Colectivo de sectr de Transporte de viajeros por carretera de la provincia de Valladolid para los años 2022, 2023, 2024, 2025 (BOPV 21.03.2024), etc. En otros casos se amplía la duración del preaviso, como en el Acuerdo entre el Departamento de Interior y las organizaciones sindicales de la Policía de la Generalitat - Mossos d'Esquadra, sobre conciliación y mejoras retributivas del cuerpo de Mossos d'Esquadra (DOGC 15.04.2023).

de permiso parental a tiempo completo, los empleadores, antes de aplicar cualquier aplazamiento (...) ofrezcan, en la medida de lo posible, formas flexibles”. Y, por su parte, en el apartado 6 del artículo 5 se indica -con carácter general- que “los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores”; para proseguir que, aquéllos “deberán justificar la denegación de cualquier solicitud por escrito y en un plazo razonable desde su presentación”. Sin embargo, dicha posibilidad no es universal, sino que se limita únicamente a los casos en que el permiso parental se ejerza en forma flexible. En consecuencia, parece claro que la Directiva permite a los Estados miembros regular que la empresa aplaze la concesión si concurre la nota de gravedad para el funcionamiento de la empresa; y, por el contrario, si el permiso parental se ejerce en forma flexible, sí se permite la denegación por el empleador del ejercicio del derecho.

Pues bien, de ello se desprende que el legislador español ha optado por dejar en manos de la autonomía colectiva la posibilidad de aplazamiento, en forma tal que si no existe una regulación específica en el convenio colectivo -y siempre que la otra persona progenitora no ejerza el permiso parental por el mismo causante- nos hallamos ante un derecho de ejercicio inmediato, debiendo la persona que lo ejerce tener en cuenta la “situación” de la empresa. En este sentido es importante destacar la SAN de 16 de septiembre de 2024 en donde se declara la conformidad a derecho de la regulación por no considerarla discriminatoria del Colectivo de una empresa de supermercados, cuando el mismo considera que el empresario puede aplazar el disfrute en determinados supuestos¹³. De esta resolución es importante que la misma afirma que no obliga a definir al convenio de forma específica en lista cerrada o incluso abierta, qué concretas circunstancias permiten a la empresa hacer uso de esta facultad, debido a los múltiples supuestos que pueden generar.

A su vez ha optado el legislador por no regular el ejercicio de un poder obstativo empresarial en el caso de que el permiso se ejerza en forma flexible. Mas, dicho lo anterior, aparece una nueva duda: ¿a qué se refiere la ley cuando reclama que la seria afectación al funcionamiento de la empresa (se supone que pactada en convenio) tenga que ir acompañada de una propuesta de la misma “igual de flexible”? En relación a la Directiva parece derivarse que esa posibilidad sólo será posible cuando la persona ejerza el derecho en forma discontinua o bien en jornadas a tiempo parcial. Cabrá estar, por tanto, a su previsto desarrollo reglamentario (aunque, en función de los contenidos del mismo, pueden emerger situaciones “ultra vires”). Sin perjuicio de ello, se ha apuntado que deberá también contemplarse dichas fórmulas flexibles cuando sean solicitadas a instancia de la persona trabajadora¹⁴.

Pese a lo expuesto, hay que precisar que la redacción del art. 48 bis no es idéntica a la de la letra g) del art. 49 EBEP, en tanto que en el caso de empleo público el ejercicio del

13. En los siguientes supuestos:

- Cuando dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante.
- La solicitud se realice por dos o más personas integradas en un mismo centro de trabajo, departamento o área de trabajo.
- En otros supuestos en los que, en atención a la actividad del centro, casuísticas concretas y localización, se altere seriamente el correcto funcionamiento de la Empresa.

14. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, “El régimen jurídico del permiso parental a la luz del RD 5/2023: Antecedentes, novedades y cuestiones pendientes”. Revista Derecho Social y Empresa, 2023, p.22.

derecho está expresamente condicionado a aquellos supuestos en que “*las necesidades del servicio lo permitan*”

2.4. La problemática sobre la duración y la retribución de aplicación al permiso parental

La lectura comparada entre el actual art. 48 bis ET y la Directiva 2019/1158 pone en evidencia la existencia de dos importantes disfunciones. En primer lugar, el permiso parental de la ordenación comunitaria es de cuatro meses, mientras que la norma interna lo limita a ocho semanas. Y, en segundo lugar, el art. 48 bis ET no contempla el carácter retribuido que sí se exige en el art. 8 de la Directiva.

Desde nuestro punto de vista es este uno de los aspectos más problemáticos del RDL 5/2023, generando múltiples dudas hermenéuticas (que, creo, también tiene el legislador).

Es significativo en este sentido que la Exposición de Motivos de la norma aquí analizada no contenga ninguna explicación a ambas disincronías, limitándose a indicar que “*de conformidad con lo establecido en los artículos 5 y 8 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, se regula, a través de la introducción de un nuevo artículo 48 bis, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un permiso parental específico que se ocupa del cuidado de los hijos e hijas, o de los niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de ocho años, intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible*”.

En principio podría pensarse que la explicación de la reducción de la duración del permiso parental se debe a la aplicación el art. 20.6 de la Directiva, que contiene una denominada “cláusula pasarela”, conforme a la cual a efectos del cumplimiento de lo dispuesto en sus artículos 4, 5, 6 y 8 “*los Estados miembros podrán tener en cuenta cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente Directiva o en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas*”.

Y, por lo que hace a su carácter retribuido o prestacional cabe observar que, como ya se ha referido, permitía una dilación en la traslación interna “*a más tardar el 2 de agosto de 2024*”, para que los estados miembros implementaran “*la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental*”.

Es obvio que el legislador español fue consciente de dicha disfunción, en tanto que la DA 8ª RDL 5/2023 (como también hacía la DF 17ª del Proyecto de Ley de Familias, antecedente decaído en sede parlamentaria de la norma aquí analizada) preveía una exclusión expresa de transposición –obviamente, transitoria- del art. 8.3 de la Directiva.

Asimismo, el proyecto inicial (no el texto final) del RDL 7/2023 -no convalidado por el Congreso de Diputados- contenía en su exposición de motivos una remisión a la cláu-

sula pasarela de la Directiva, en relación a la acumulación del período lactancia, que se reconocía como derecho legal (lo que fue muy criticado por algún sector doctrinal¹⁵). Y el RDL 2/2024 ha vuelto a incluir en su parte expositiva lo siguiente: *“en esta norma se procede a abordar una modificación del permiso de lactancia con la finalidad de mejorar los términos del ejercicio del derecho y a la vez se refuerza y complementa el recientemente reconocido permiso parental. En la actualidad el derecho a ausentarse queda condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa. La modificación del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores elimina estas restricciones, convirtiendo todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, en un derecho de todas las personas trabajadoras. Con ello, se avanza en la mejora y se incrementa el nivel de reconocimiento y protección de los permisos de conciliación, cumpliéndose por tanto la exigencia de un permiso parental retribuido, tal y como aparece en el artículo 8.3 en relación con el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019”*. A lo que se añade en su Disposición final duodécima que *“mediante el número Uno del artículo primero (...) se completa la transposición de 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”* (regulándose en el art. 1. Uno del precepto la modificación del permiso de lactancia, conforme al cual la compactación del mismo deja de estar condicionado a su regulación convencional).

Parece, pues, que el legislador español considera que, en aplicación de la “cláusula pasarela”, teniendo en cuenta que la duración de la suspensión contractual por nacimiento y cuidado de menor del artículo 48.4 ET es más favorable que la prevista en la prevista en la Directiva 92/85/CEE, se podían compensarse las dos semanas adicionales de nuestra legislación interna -de ahí, la reducción en el art. 48 bis-, lo que también acaecía respecto a una parte del carácter retribuido -y con prestación del art. 179 LGSSS-. A lo que cabe añadir que, conforme al RDL 2/2024, se ha optado también integrar en dicha compensación el permiso de lactancia compactado.

Se han hecho, pues, “las cuentas de la vieja”: teniendo en cuenta que la acumulación de la lactancia se refiere a la hora de ausencia (no a la media al inicio o fin de la jornada)¹⁶, entre la finalización de la suspensión del art. 48.4 ET y los nueve meses del art. 37.4, se generan en forma integrada aproximadamente 2,3 semanas (por tanto, 17 ó 18 días). Y si a ello se le añaden las dos adicionales por nacimiento y cuidado de hijo/a y las ocho del art. 48 bis, el resultado total es de poco más de doce semanas lo que resulta asimilable a los cuatro meses de la Directiva.

En el marco estrictamente comunitario, la “madre”¹⁷ tiene derecho, conforme a la Directiva 92/85/CEE, a catorce semanas de suspensión contractual por nacimiento “antes y/o

15. Véase MOLINA NAVARRETE, C.; *“La enigmática «cláusula pasarela» y el «fantasma» permiso de lactancia acumulada de «28 días»: «¿gato por libre?»”*; CEF.- Laboral Social, enero 2024.

16. STS UD 19.04.2018 -Rec. 1286/2016-.

17. Soy plenamente consciente de que, en las múltiples situaciones parentales que se derivan de nuestro marco legal actual, es incorrecto referirse a la madre y al padre. Sin embargo, a efectos expositivos dicho uso me parece más clarificativo.

después del parto” y, posteriormente, a los cuatro meses de la Directiva 2019/1158. Y el permiso por paternidad, conforme a este último precepto comunitario, tiene una duración mínima de diez días, más los cuatro meses de permiso parental. Me parece significativo en este sentido que en la reciente STJUE de 16 de mayo de 2024 (asunto C-673/22), se afirme: “el Tribunal de Justicia ha puntualizado que el permiso parental y el permiso de maternidad persiguen distintas finalidades. Así, mientras que el permiso parental se concede a los progenitores para que puedan ocuparse de su hijo y puede disfrutarse hasta una edad determinada del hijo, que puede ser de hasta ocho años, el permiso de maternidad tiene como finalidad asegurar la protección de la condición biológica de la mujer y las especiales relaciones entre ella y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de junio de 2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, apartado 44 y jurisprudencia citada)”.

Pues bien, con la opción compensatoria expuesta el legislador español ha venido a reducir significativamente la finalidad perseguida por la Directiva, en tanto que, de hecho, después del año posterior al nacimiento o a la constitución del título de filiación las personas progenitoras sólo tienen derecho a ocho semanas hasta que el hijo o la hija cumpla ocho años (menos de la mitad de la previsión comunitaria).

Desde nuestro punto de vista esa hermenéutica es también criticable por otro motivo: en el caso de nacimiento se castiga más a la “madre” que al “padre”. En efecto, en el caso de este último, la compensación en aplicación de la cláusula pasarela no es de catorce días (dos semanas), sino de cien días, teniendo en cuenta que el art. 5.1 de la Directiva se refiere a “cada trabajador” (esto es: “el padre” y “la madre”)¹⁸. En consecuencia, la comparación entre el estándar europeo y la legislación española conlleva en forma insólita un trato menos favorable para las mujeres, máxime si se tiene en cuenta que, dentro de las dieciséis semanas, se integra, en el caso de parto, el período de puerperio, lo que es significativo en tanto que la Directiva 92/85 es una norma que tiene como objeto *“la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora (...) que haya dado a luz”*.

Por otra parte, la compensación del período de lactancia no parece tampoco adecuarse al marco comunitario. En efecto: es cierto que, tras el RDL 2/2024, dicho derecho puede ser compactado por decisión unilateral de la persona trabajadora, sin que se precise ya previsión convencional ad hoc. Sin embargo, dicha compactación no es forzosa, sino meramente voluntaria, pudiéndose optar por la simple reducción de jornada del art. 37.4 ET, lo que casaría mal con la referencia a “semanas” del art. 48 bis. A ello hay que añadir que el permiso de lactancia -que no está contemplado en forma expresa en el ámbito comunitario- tiene una norma internacional reguladora, como es el art. 5 del Convenio 103 de la OIT (puesto que España no ha ratificado el posterior Convenio 183), lo que determina que o bien se infringe esta norma internacional, o bien se infringe la Directiva. Por otra parte, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de

18. En sentido similar: LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J.; “Por qué el nuevo permiso parental no cumple con los plazos de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158”; AEDTSS: <https://www.aedtss.com/por-que-el-nuevo-permiso-parental-no-cumple-con-los-plazos-de-transposicion-de-la-directiva-ue-2019-1158/>

menor mayor de nueve meses -lo que es en la práctica ampliamente mayoritario- no se genera derecho a la lactancia.

Pero, aunque si pese a todo ello, se diera por buena la interpretación compensadora, el hecho cierto es que ello no solucionaría la anomalía en cuanto la retribución (o prestación) en relación a las cuatro semanas del permiso parental (a lo que cabría añadir las dos adicionales en aquellos casos en los que la “madre” y/o el “padre” no ejerzan el derecho del art. 37.4 ET). Como se ha señalado anteriormente, la Directiva permite adaptar las legislaciones nacionales hasta agosto de este año la retribución o prestación correspondiente a las últimas dos semanas del permiso parental. Por su parte, el RDL 5/2023, consciente de ello, declaró en forma expresa que no se transponía el art. 8.3 de la Directiva -incumpliendo, al menos en seis semanas, el mandato comunitario-. Y, finalmente, el RDL 2/2024 da insólitamente por plenamente transpuesta la Directiva con la inclusión de la lactancia. Pero ocurre que la suma de las dos semanas adicionales de la prestación por nacimiento de hijo o cuidado de menor y las dos semanas retribuidas salarialmente por lactancia, se limitan a menos de la mitad del mínimo de dos meses de retribución o prestación previstos en la Directiva. Es claro, por tanto, que el mandato comunitario está incumplido. Y ello incluso en forma parcial en relación a la dilación de dos semanas (no, cuatro) del art. 20.2 de la Directiva. Mas, pese a ello, el RDL 2/2024 afirma, insólitamente, que se ha cumplido plenamente con dicha norma comunitaria... Quizás por ello hallaremos algún pronunciamiento judicial en el que se concluye que las ausencias por permiso parental -con anterioridad al RDL 2/2024- no tienen carácter retribuido¹⁹ (criterio que no compartimos).

La cuestión deviene más compleja si se tiene en cuenta que el RDL 5/2023 ha optado por modificar el art. 45.1 ET, incluyendo el permiso parental en los supuestos de suspensión de contratos; por tanto, no se regula como “permiso”, ni como “reducción de jornada” (teniendo en cuenta que la lactancia ostenta dicha condición). Y cabrá tener en cuenta que, conforme al art. 45.2 ET las suspensiones contractuales no únicamente exoneran de la obligación de trabajar, sino también de la de remuneración. Más, pese a ello, conforme al Boletín RED 2/2024 de la Tesorería General de la Seguridad Social, las personas que ejerzan el permiso parental deben mantenerse en alta con cotización. Consideración a la que debe unirse que, como se indica en el considerando 39 de la Directiva, *“de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la relación laboral entre el trabajador y el empleador se mantiene durante el período de permiso por lo que, durante dicho período, el beneficiario del permiso sigue siendo un trabajador, a efectos del Derecho de la Unión. Por consiguiente, al definir el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para los períodos de permiso contemplados en la presente Directiva, incluidos los derechos a la seguridad social, los Estados miembros deben asegurarse de que se mantiene la relación laboral”*.

Parece claro que el panorama legislativo invita y está haciendo surgir ya, adía de hoy distintas resoluciones y controversias tanto en relación a su concesión, como a su extensión y retribución. La misma desde luego dará lugar a resoluciones tanto en la instancia como en suplicación y unificación de doctrina, siendo probable que se planteen a su vez cuestiones prejudiciales.

19. Así se difiere de la ya citada SJS 2 de Cartagena 15.12.2023 -Actuaciones número 902/2023-.

Actualmente si bien el orden social no contamos con ninguna resolución al respecto en materia de retribución de este permiso, si son importantes, distintas resoluciones de juzgados de los contencioso-administrativo que han considerado directamente aplicable la Directiva y su art 8, y por ende, han declarado el derecho de retribución de los permisos, lo que, de manera indefectible, llevará a considerar, salvo que no se considere de aplicación directa esta norma europea, a considerar retribuidos a su vez los permiso de las personas sujetas a una relación laboral²⁰. Estas resoluciones que citan la de Barcelona, inciden en la jurisprudencia de la jurisdicción europea sobre el efecto de Directivas no traspuestas en el caso de tener disposiciones u otorgar derechos precisos, tanto frente al estado o sus organismos dependientes (STJUE , 22-6-1989 Fratelli Constanzo y 6-9-2018, Hampshire), como a organismos asimilados, si que el necesario desarrollo reglamentario pueda ser óbice para ello, de acuerdo con el principio de interpretación conforme (STKUE 10-4-1984, Von Colson).

De entre estas resoluciones, a su vez, es destacable que el Juzgado contenciosos-administrativo de Cuenca nº1 interpreta que la retribución en virtud de lo dispuesto en el art. 31 de la Directiva debe comprender las dos últimas semanas no transferibles según la cláusula del art. 20.2

Por otro lado destacar que en relación a la vinculación del permiso a la causa para la que está previsto, la STSJ de Madrid 364/2025 1 de abril de 2025, obiter dicta señala que la empresa tendrá facultades para denegar este permiso, si no se solicita por razones de cuidado, afirmando que “, hemos de tener en cuenta que el artículo 48.bis, como el 34.8, ambos del Estatuto de los Trabajadores, no otorgan un poder omnímodo a las personas trabajadoras, para disfrutar de las medidas que contemplan para la conciliación de la vida familiar y personal, sino que también se reconoce a la empresa la facultad de denegarlas o modularlas, atendiendo a sus necesidades organizativas que, por consiguiente, han de tenerse en cuenta.” En este punto, señalar que, aunque, resulta obvio que dichos permisos están ligados al cuidado familiar referido en la norma, puede resultar un tanto complejo y problemático el arbitrar un sistema de control de permisos por el que el empresario que pueda valorar si ese periodo, llamado por parte de la doctrina de asueto²¹, está realmente ligado al cuidado de los menores, con la dificultad que tiene a su vez determinar con parámetros objetivos el contenido de dichas obligaciones.

20. (SJCA nº 1 Barcelona, de 28 de noviembre de 2024 y SJCA nº 1 Cuenca, de 19 de febrero de 2025. SJCA CUENCA 97/2025 de 30 de abril).

21. RODRIGEUZ ESCANCIANO, op. Citada.

ESTATAL, UNIÓN EUROPEA Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Resolución de 19 de junio de 2025, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se modifica la Resolución de 1 de julio de 2011, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social; la Resolución de 3 de julio de 2014, por la que se aprueba la Instrucción de gestión contable para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social; y la Resolución de 11 de octubre de 2022, por la que se aprueba la Instrucción de operatoria contable para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social. [Ir a texto](#)

Orden INT/661/2025, de 23 de junio, por la que se modifica la Orden INT/1390/2007, de 11 de mayo, por la que se determina la indemnización a percibir por el personal que participe o coopere en asistencia técnica policial, operaciones de mantenimiento de la paz y seguridad, humanitarias o de evacuación de personas en el extranjero. [Ir a texto](#)

Real Decreto-ley 7/2025, de 24 de junio, por el que se aprueban medidas urgentes para el refuerzo del sistema eléctrico. [Ir al texto](#)

Corrección de errores del Real Decreto-ley 5/2025, de 10 de junio, de medidas de promoción del uso del transporte público colectivo por parte de la juventud para los viajes realizados en el periodo estival de 2025. [Ir al texto](#)

Reforma del Reglamento del Senado por la que se modifican los artículos 133, 160 a 166, 168 y 169. [Ir al texto](#)

Real Decreto 530/2025, de 24 de junio, por el que se adoptan las disposiciones organizativas y estatutarias del personal de la Administración de Justicia necesarias para implementar en las Oficinas judiciales y en las Oficinas de Justicia en los municipios el modelo de organización judicial establecido por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. [Ir al texto](#)

Orden PJC/656/2025, de 20 de junio, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 6/2025, de 17 de junio, por el que se adoptan medidas relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial. [Ir al texto](#)

Real Decreto 465/2025, de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, en materia de señalización de tráfico. [Ir a texto](#)

Acuerdo de 2 de junio de 2025, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, sobre revisión de las normas de reparto de las Salas y Secciones de la Sala IV. [Ir a texto](#)

Resolución de 9 de junio de 2025, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2026. [Ir a texto](#)

Real Decreto 404/2025, de 27 de mayo, por el que se establece el Certificado profesional en Operaciones con maquinaria de transporte de tierras en construcción, de la familia profesional Edificación y Obra Civil, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional. [Ir a texto](#)

Real Decreto 405/2025, de 27 de mayo, por el que se establece el Certificado profesional en Operaciones con maquinaria de arranque y carga de tierras en construcción, de la familia profesional Edificación y Obra Civil, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional. [Ir a texto](#)

Real Decreto 406/2025, de 27 de mayo, por el que se establece el Certificado profesional en Operaciones con maquinaria de extendido y nivelado de tierras en construcción, de la familia profesional Edificación y Obra Civil, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional. [Ir a texto](#)

Real Decreto 407/2025, de 27 de mayo, por el que se establece el Certificado profesional en Operaciones artesanales de bordado, de la familia profesional Textil, Confección y Piel, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional. [Ir a texto](#)

Real Decreto 408/2025, de 27 de mayo, por el que se establece el Certificado profesional en Cuidados higiénicos y estéticos de animales de compañía, de la familia profesional Agraria, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional. [Ir a texto](#)

Real Decreto-ley 5/2025, de 10 de junio, de medidas de promoción del uso del transporte público colectivo por parte de la juventud para los viajes realizados en el periodo estival de 2025. [Ir al texto](#)

Ley Orgánica 2/2025, de 3 de junio, por la que se autoriza la ratificación de cuatro enmiendas al artículo 8.2 del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional. [Ir al texto](#)

Real Decreto 422/2025, de 3 de junio, por el que se dotan nuevas plazas en Secciones de Violencia sobre la Mujer, se crean Secciones de Violencia contra la Infancia y la Adolescencia, y se amplía y modifica la plantilla orgánica del Ministerio Fiscal. [Ir al texto](#)

Orden VAU/540/2025, de 29 de mayo, por la que se crea la Oficina Técnica del PERTE para la Industrialización de la Vivienda. [Ir a texto](#)

UNIÓN EUROPEA

Decisión de Ejecución (UE) 2025/1226 de la Comisión, de 24 de junio de 2025, por la que se modifica la Decisión de Ejecución (UE) 2021/1772 con arreglo al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la protección adecuada de los datos personales por parte del Reino Unido [notificada con el número C(2025) 3928]. [Ir a texto](#)

Reglamento (UE) 2025/1208 del Consejo, de 12 de junio de 2025, sobre el refuerzo de la seguridad de los documentos de identidad de los ciudadanos de la Unión y de los documentos de residencia expedidos a ciudadanos de la Unión y a los miembros de sus familias que ejerzan su derecho a la libre circulación, (Texto pertinente a efectos del EEE). [Ir a texto](#)

Corrección de errores del Reglamento (UE) 2025/13 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de diciembre de 2024, relativo a la recogida y la transferencia de información anticipada sobre los pasajeros para la prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de los delitos de terrorismo y de los delitos graves, y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/818 (DO L, 2025/13, 8.1.2025). [Ir a texto](#)

Decisión (UE) 2025/1168 del Consejo, de 5 de junio de 2025, relativa a la posición que debe adoptarse, en nombre de la Unión Europea, en el Comité de las Partes en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, en su 18.ª reunión, con respecto a las recomendaciones y conclusiones dirigidas a determinados Estados Parte sobre su aplicación del Convenio, con respecto a los asuntos relacionados con la cooperación judicial en materia penal, asilo y no devolución. [Ir al texto](#)

Decisión (UE) 2025/1169 del Consejo, de 5 de junio de 2025, relativa a la posición que debe adoptarse, en nombre de la Unión Europea, en el Comité de las Partes en el Convenio del

Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, en su 18.a reunión, con respecto a las recomendaciones y conclusiones dirigidas a determinadas Partes sobre su aplicación del Convenio, en lo que se refiere a los asuntos relacionados con las instituciones y la administración pública de la Unión. [Ir al texto](#)

Decisión (UE) 2025/1146 del Consejo, de 27 de mayo de 2025, relativa a la posición que debe adoptarse, en nombre de la Unión Europea, en el Comité de Control de los Buques por el Estado Rector del Puerto del Memorando de Acuerdo de París para el Control de los Buques por el Estado Rector del Puerto durante el período 2025-2029. [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Orden de 23 de junio de 2025, por la que se establece el calendario de domingos y festivos en los que los establecimientos comerciales podrán permanecer abiertos al público durante el año 2026. [Ir a texto](#)

Resolución de 20 de junio de 2025, de la Dirección General de Comercio, por la que se hace pública la autorización a determinados municipios a permutar uno de los domingos o festivos del calendario en que los establecimientos comerciales podrán permanecer abiertos al público durante el año 2025. [Ir a texto](#)

Aragón

Decreto-ley 1/2025, de 9 de abril, del Gobierno de Aragón, de medidas urgentes en relación a determinadas prestaciones económicas y subvenciones de carácter social de la Comunidad Autónoma de Aragón para el año 2025. [Ir a texto](#)

Illes Balears

Llei 1/2025, de 13 de juny, per prevenir la celebració de festes i activitats molestes en habitatges que es comercialitzin com a estades turístiques. [Ir al texto](#)

Cantabria

Ley 2/2025, de 2 de abril, de Simplificación Administrativa de Cantabria. [Ir a texto](#)

Castilla La Mancha

Decreto 44/2025, de 17 de junio, por el que se fija el calendario laboral para el año 2026 en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. [Ir a texto](#)

Ley 3/2025, de 6 de junio, de determinación de la representatividad de las organizaciones profesionales agrarias en Castilla-La Mancha. [NID 2025/4852]. [Ir a texto](#)

Catalunya

Decret 130/2025, de 25 de juny, pel qual es deroga el Decret 169/2010, de 16 de novembre, sobre estructura i organització de l'oficina judicial a Catalunya, i es faculta la persona titular del departament competent en matèria de justícia per regular l'estructura i l'organització de l'oficina judicial a Catalunya. [Ir a texto](#)

Correcció d'errades al Decret llei 7/2025, de 25 de març, de concessió d'un suplement de crèdit als pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023 prorrogats per al 2025. [Ir al texto](#)

Correcció d'errades al Decret llei 8/2025, de 29 d'abril, de concessió d'un suplement de crèdit als pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023 prorrogats per al 2025. [Ir al texto](#)

Corrección de errores de la Ley 5/2025, de 30 de mayo, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat. [Ir a texto](#)

Decret llei 12/2025, de 3 de juny, per augmentar la resiliència del subministrament elèctric a Catalunya. [Ir a texto](#)

Decret 109/2025, de 3 de juny, pel qual es regulen els comitès d'ètica de la recerca, el procediment d'acreditació dels comitès d'ètica de la recerca i dels comitès d'ètica de la recerca amb medicaments i es crea el Comitè d'Ètica de la Recerca en Medicina Regenerativa de Catalunya. [Ir a texto](#)

Ley 6/2025, de 21 de mayo, de modificación de la Ley 16/2014, de acción exterior y de relaciones con la Unión Europea. [Ir al texto](#)

Acord GOV/138/2025, de 27 de maig, pel qual es declara d'interès públic la realització de funcions docents i investigadores relacionades amb el lloc de treball que es considera principal, del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del personal al servei de l'Administració de justícia, en el marc de l'activitat de formació atribuïda al Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. [Ir a texto](#)

Acord GOV/142/2025, de 27 de maig, pel qual es crea el Programa temporal per a la millora en la gestió de la dependència i la discapacitat. [Ir a texto](#)

Resolució EMT/1890/2025, de 12 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'altres serveis ferroviaris de l'empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya per als anys 2024-2026 (codi de conveni núm. 79100241012020). [Ir a texto](#)

Extremadura

Decreto-ley 4/2025, de 24 de junio, de medidas urgentes en materia de función pública. [Ir a texto](#)

Orden de 4 de junio de 2025 por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2026. [Ir a texto](#)

La Rioja

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

Ley 2/2025, de 23 de mayo, por la que se modifica la Ley 2/2023, de 31 de enero, de biodiversidad y patrimonio natural de La Rioja. [Ir al texto](#)

Madrid

Ley 2/2025, de 25 de junio, por la que se modifica el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad de Madrid en materia de tributos cedidos por el Estado, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 21 de octubre, del Consejo de Gobierno, para incrementar la bonificación aplicable a los parientes incluidos en el Grupo III de parentesco en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones y simplificar los requisitos de acceso a los beneficios fiscales en el Impuesto sobre Donaciones. [Ir a texto](#)

Decreto 36/2025, de 11 de junio, del Consejo de Gobierno, sobre la zonificación del Sistema Público de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid y la elaboración del Mapa de Servicios Sociales. [Ir a texto](#)

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

Navarra

Ley Foral 6/2025, de 15 de mayo, de modificación de Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de la Comunidad Foral de Navarra. [Ir a 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 a texto](#)

Decreto-ley Foral 1/2025, de 7 de mayo, por el que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra. [Ir a texto](#)

ACUERDO del Pleno del Parlamento de Navarra de convalidación del Decreto-ley Foral 1/2025, de 7 de mayo, por el que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra. [Ir a texto](#)

Euskadi

Ley 4/2025, de 22 de mayo, de creación del Euskadiko Ingurumen Zientzietako Tituludunen Elkargo Profesionala-Colegio Profesional de Personas Tituladas en Ciencias Ambientales de Euskadi. [Ir al texto](#)

Ley 5/2025, de 22 de mayo, de modificación de la Ley 8/2024, de 20 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2025. [Ir al texto](#)

LEY 5/2025, de 22 de mayo, de modificación de la Ley 8/2024, de 20 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2025. [Ir a texto](#)

Valencia

DECRETO LEY 9/2025, de 25 de junio, del Consell, por el que se establecen reducciones temporales de tarifas en determinados servicios públicos de transporte que son competencia de la Generalitat, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2025. [Ir a 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](#)

DECRETO 92/2025, de 17 de junio, del Consell, de constitución del Consejo Valenciano de Colegios Profesionales de Trabajo Social. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN 282/XI, del Pleno de Les Corts Valencianes, adoptada en la reunión de día 12 de junio de 2025, de convalidación del Decreto ley 6/2025, de 7 de mayo, del Consell, de medidas urgentes en materia de intervención administrativa ambiental (RE-NÚMERO 51956). [Ir al texto](#)

Ley 3/2025, de 22 de mayo, de protección y ordenación de la costa valenciana. [Ir al texto](#)

Ley 4/2025, de 22 de mayo, de voluntariado de la Comunitat Valenciana. [Ir al texto](#)

DECRETO 76/2025, de 27 de mayo, del Consell por el que se modifica el Decreto 132/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda. [Ir a texto](#)

ESTATAL Y AUTONÓMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Dürr Systems Spain, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de restauración colectiva. [Ir a texto](#)

Resolución de 6 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Mixta de revisión del incremento salarial para el año 2025, del Convenio colectivo de grandes almacenes. [Ir al texto](#)

Resolución de 6 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la Fundación Cepaim, Acción Integral con Migrantes. [Ir al texto](#)

Resolución de 6 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XII Convenio colectivo de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. [Ir al texto](#)



Resolución de 6 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2025 del Convenio colectivo de la organización Médicos del Mundo. [Ir al texto](#)

Resolución de 6 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del Convenio colectivo de Aeronova, SLU, y sus tripulantes técnicos de vuelo. [Ir al texto](#)

Resolución de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ramiro Arnedo, SA. [Ir a texto](#)

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

Resolución de 3 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria de aprobación de revisión salarial para 2025 del Convenio colectivo de Intervento 2, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 3 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo de Sintax Logística, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 3 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Negociadora del IX Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento que modifica el VIII Convenio colectivo mediante el que se aprueba la inclusión del conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de tablas salariales para 2025, del VII Convenio colectivo de Sintax Logística, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 27 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de tabla salarial definitiva para el año 2024 del Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 2020-2024. [Ir a texto](#)

Resolución de 27 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta para la actualización de las tablas salariales para el año 2025 del II Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 27 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Mercadona, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del Convenio colectivo de Compañía de Distribución Integral Logista, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XXV Convenio colectivo del sector de la banca. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del III Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía. [Ir a texto](#)

Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 30 de abril de 2025, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de tablas salariales del año 2025 del Convenio colectivo de Sintax Logística, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de 24 de febrero de 2025 de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores. [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Aragón

RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2025, del Director General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón, años 2024-2025-2026-2027. [Ir al texto](#)

Asturias

Resolución de 12 de junio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la tabla salarial para el año 2025 del convenio colectivo de sector Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos laborales. [Cód. 2025-05090] [Ir a texto](#)

Resolución de 11 de junio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del acuerdo adoptado entre Unión de Sindicatos Independientes

del Principado de Asturias (USIPA) y la empresa Urbaser, S. A., en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Cód. 2025-04990] [Ir a texto](#)

Resolución de 11 de junio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del Acuerdo adoptado entre Central Sindical Independiente y de Funcionarios-CSIF y la empresa Consorcio para el abastecimiento de agua y saneamiento en la zona de Asturias-CADASA, en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Cód. 2025-04989] [Ir a texto](#)

Resolución de 5 de junio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del acuerdo adoptado en procedimiento de mediación en la huelga convocada en la empresa Fundación Idonial, ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir al texto](#)

Resolución de 20 de mayo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se rectifica error material en la Resolución publicada en el BOPA de 8 de noviembre de 2024, mediante la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de empresa Fundación por la Acción Social Mar de Niebla, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 27 de mayo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Hospital de la Cruz Roja de Gijón, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 23 de mayo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la modificación del convenio colectivo de empresa Fundación Musical Ciudad de Oviedo (Oviedo Filarmonía), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Cód. 2025-04370] [Ir a texto](#)

Resolución de 21 de mayo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Consulting y Asesoramiento del Principado, S. L., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Canarias

Resolución de 2 de junio de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad de Distribución Comercial Aeroportuaria de Canarias, S.L. (Canariensis). [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de junio de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Perla Canaria, S.L. [Ir al texto](#)

Cantabria

Información pública del expediente de solicitud de extensión del XI Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de Sevilla a la Comunidad Autónoma de Cantabria. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Comercio de Carnicerías y Charcuterías para Cantabria con una duración de cuatro años, comenzando su vigencia en el mes de su publicación, y terminará el 31 de diciembre de 2028. [Ir a texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de Cantabria para el periodo 2024-2028. [Ir a texto](#)

Castilla La Mancha

Resolución de 13/06/2025, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica la revisión salarial para 2025, del Convenio Colectivo de la empresa Aquona, Gestión de Aguas de Castilla, SAU, en Castilla-La Mancha y su personal. [Ir al texto](#)

Castilla y León

RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación del convenio colectivo de las trabajadoras y trabajadores de Comisiones Obreras de Castilla y León, con el código 780001120011998. [Ir al texto](#)

DECRETO 9/2025, de 29 de mayo, por el que se establece el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2026. [Ir a texto](#)

Catalunya

Resolució EMT/2013/2025, de 23 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per als anys 2024 i 2025 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni núm. 79000115011994). [Ir a texto](#)

Correcció d'errades a la Resolució EMT/1721/2025, de 12 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018. [Ir al texto](#)

Resolució EMT/1912/2025, de 23 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 79002415012005). [Ir a texto](#)

Extremadura

Resolución de 2 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 Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz. [Ir a texto](#)

Resolución de 2 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 Acta, de fecha 14 de marzo de 2025, en la que se acuerdan tablas salariales, definitivas para el año 2024 y provisionales para el año 2025, del Convenio Colectivo de la empresa Transportes Urbanos de Badajoz, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 2 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 de la empresa UTE Trujillo para los servicios públicos de recogida de residuos sólidos urbanos, recogida selectiva en origen, transporte de los residuos y limpieza viaria de la ciudad de Trujillo. [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 el año 2025 del convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española Región de Murcia. [Ir a texto](#)

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia S.A. EMUASA. [Ir al texto](#)

Navarra

RESOLUCIÓN 92C/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 Solidus Solutions San Andrés SL. 92C/2025 EBAZPENA, maiatzaren 15ekoa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Solidus Solutions San Andrés SL enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 97C/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 Integración de Complementos Auxiliares SL. 97C/2025 EBAZPENA, maiatzaren 15ekoa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Integración de Complementos Auxiliares SL enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 86C/2025, de 23 de abril, 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 Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 del Convenio colectivo de Comercio de Ópticas para Navarra. 86C/2025 EBAZPENA, apirilaren 23koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Nafarroako optika denden hitzarmen kolektiboko soldaten 2025eko berrikuspenari buruzko akordioa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 89C/2025, de 5 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 Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Baluarte. 89C/2025 EBAZPENA, maiatzaren 5ekoa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, Fundación Baluarte enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Paritarioaren Akordioa erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen duena. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 79C/2025, de 9 de abril, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra de la modificación del Convenio Colectivo de la empresa Colep Packaging Navarra S.A. 79C/2025 EBAZPENA, apirilaren 9koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Colep Packaging Navarra SA enpresaren hitzarmen kolektiboaren aldaketa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 87C/2025, de 23 de abril, 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 Acuerdo de revisión salarial para el año 2024 del Convenio Colectivo de la empresa Baigorri Argitaletxea S.A. 87C/2025 EBAZPENA, apirilaren 23koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Baigorri Argitaletxea SA enpresaren hitzarmen kolektiboko soldatak 2024. urterako berrikusteari buruzko akordioa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. [Ir al texto](#)

Euskadi

RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2025, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que dispone el registro, publicación y depósito del acuerdo sobre tablas salariales del año 2025 del convenio colectivo de la empresa UTE Ilunion Sociosanitario- Ibermática (código de convenio número 86100442012025). [Ir a texto](#)

Resolución de la delegada territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Setex Aparki, S.A. Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Setex Aparki, S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. [Ir al texto](#)

Convenio colectivo de la empresa Baleike, S.L.U. Baleike SLU enpresaren hitzarmen kolektiboa. [Ir al texto](#)

Convenio colectivo de la empresa SVA Etxetalde, S.L. (centro de trabajo de San Sebastián). SVA Etxetalde SL enpresaren hitzarmen kolektiboa (Donostiako lantokia). [Ir al texto](#)

Revisión salarial para 2025 del convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa. Gipuzkoako Bidaiarien Errepideko Garraioaren hitzarmen kolektiboaren 2025erako soldataren berrikuspena. [Ir al texto](#)

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa ZTE MSSE, S.L. Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da ZTE MSSE, S.L. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratze. [Ir al texto](#)

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Mintegui Servicios, S.L. Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Mintegui Servicios, S.L., enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. [Ir al texto](#)

Convenio colectivo de la empresa KSB Itur Spain, S.A. (centro de trabajo de Zarautz). KSB Itur Spain SA enpresaren hitzarmen kolektiboa (Zarauzko lantokia). [Ir al texto](#)

Revisión salarial para 2025 del convenio colectivo de la empresa Urrestarazu Metalworking, S.L. Urrestarazu Metalworking SL enpresaren hitzarmen kolektiboaren 2025erako soldataren berrikuspena. [Ir al texto](#)

Revisión salarial para 2025 del convenio colectivo de la empresa Alpa, Alimentos Frescos, S.L.U. Alpa, Alimentos Frescos SLU enpresaren hitzarmen kolektiboaren 2025erako soldataren berrikuspena. [Ir al texto](#)

Valencia

RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de la modificación del IV Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana, y la actualización de tablas salariales para el año 2025. [Ir al texto](#)

ACUERDO de 3 de junio de 2025, del Consell, de aprobación de nuevos grupos salariales de aplicación al personal al servicio de la Administración de justicia cuya gestión corresponde a la Generalitat Valenciana. [Ir al texto](#)

Tú eres nuestro altavoz



¡SIGUENOS!



@jpdemocracia.bsky.social



@JpDemocracia



JJpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

Tribunal Constitucional

STC 118/2025, de 14 de mayo.

[Ir al texto](#)

Recurso de inconstitucionalidad 7549-2023. Interpuesto por más de cincuenta miembros de los grupos parlamentarios Socialista y Sumar del Congreso de los Diputados respecto de las disposiciones final segunda y derogatoria única del Decreto-ley del Gobierno de las Illes Balears 5/2023, de 28 de agosto, de medidas urgentes en el ámbito educativo y en el sanitario.

Límites de los decretos-leyes: pérdida parcial de objeto del proceso; justificación de la concurrencia del presupuesto habilitante en una norma de urgencia que, al eliminar la exigencia de un determinado nivel de conocimiento de catalán como requisito para acceder a puestos de personal estatutario y laboral en el Servicio de Salud de las Illes Balears, no incorpora una regulación general del régimen de cooficialidad lingüística.

**TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL**

TRIBUNAL SUPREMO

**TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LA UNIÓN EUROPEA**

**TRIBUNAL EUROPEO
DE DERECHOS HUMANOS**

JUZGADOS DE LO SOCIAL



Tribunal Supremo

ACCIDENTE DE TRABAJO

STS 02/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 813/2023

No de Resolución: 522/2025

Ponente: FELIX VICENTE AZON VILAS

Resumen: Accidente de trabajo: caída en el porche de casa al salir para el trabajo. No es accidente de trabajo in itinere. el accidentado no había iniciado su desplazamiento al centro de trabajo en la medida en que se encontraba todavía dentro del espacio de su vivienda unifamiliar y no existe ningún elemento en el proceso que nos lleve a la conclusión de que existían circunstancias excepcionales que puedan llevar a dejar en segundo término de valoración la cuestión geográfica: no había salido de su vivienda, y en consecuencia no había iniciado el trayecto al centro de trabajo, lo cual implica la imposibilidad de calificación del accidente como de trabajo in itinere.

STS 07/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 1604/2023

No de Resolución: 425/2025

Ponente: JUAN MARTINEZ MOYA

Resumen: Accidente de trabajo: Fallecimiento ocurrido en el camarote por infarto de miocardio, durante descanso. La embarcación se encontraba en el puerto de Empedocle (Italia) al que arribó por avería. La mañana del día de su fallecimiento, había estado realizando labores de reparación y mantenimiento por esa avería.

La presunción de laboralidad se extiende a quién como el trabajador causante le sobreviene el infarto de miocardio a bordo del buque, que además de centro de trabajo, su camarote constituye su vivienda, sin que por el hecho de que sobrevenga la lesión durante el periodo de descanso se rompa el nexo de causalidad.

Es precisamente la peculiar forma en que se desarrolla el trabajo en el mar la que, como hemos expuesto, nos ha conducido a plantearnos si debe reputarse como laboral el accidente sufrido estando a bordo de la nave, pero sin que en tales momentos esté prestándose de manera efectiva tareas laborales, como sucede también ahora, sino que el trabajador se encuentra descansando en el camarote.

Como hemos expuesto, nuestra jurisprudencia es inconcusa en estos casos al solucionar este problema distinguiendo entre tiempo de trabajo en el mar y jornada efectiva. Y lo hemos hecho atendiendo la singularidad del trabajo del mar puesto que una cosa es el tiempo de trabajo, siempre limitado, y otra la jornada efectiva, ésta sin limitación, al existir la posibilidad de que en cualquier momento haya de ser prestada la actividad laboral.

Además, cuando se analizan los riesgos laborales de este sector no se pueden comprender bien si no se tienen presentes tanto el entorno de trabajo (el trabajo se lleva a cabo en el mar, un medio singular, y extremadamente hostil) y el centro de trabajo, centro móvil y especial en el que pueden confluir una multiplicidad de factores que comprenden desde el número de tripulantes, dimensión y tamaño de la embarcación - donde repercute también las obligaciones en materia de seguridad y salud ligadas a la dimensión del buque (RD 1032/1999, de 18 de junio) -, y el tiempo en que el buque sale de puerto y regresa.

COMPENSACIÓN

STS 21/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 119/2023
 No de Resolución: 449/2025
 Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Salario: Compensación. legalidad de los descuentos realizados unilateralmente por la empresa LOGIRAIL SME SA en las nóminas de sus trabajadores, referidos a cantidades abonadas por el “complemento handling” que según la empresa se habrían pagado en exceso debido a un error en el cálculo del complemento. En concreto la empresa sostenía que se había cambiado el sistema de abono de las pagas extras tras la subrogación de trabajadores (de prorrateadas mensualmente por las empresas anteriores a abonadas íntegras en su fecha por LOGIRAIL) y debido a ese cambio se generó una duplicidad de pago. Legalidad de la compensación en las nóminas de los trabajadores de pagos indebidos realizados por la empresa con anterioridad cuando la naturaleza indebida de tales pagos no sea controvertida, de manera que la deuda de los trabajadores con la empresa pueda considerarse vencida, lícita y exigible.

No puede confundirse la compensación de deudas con la autotutela, como se hacía en la demanda rectora de los autos y se reitera en el recurso ahora presentado. La compensación es una institución contemplada en el Derecho civil (artículos 1192 a 1202 del Código Civil) y de aplicación perfectamente legítima en las relaciones interprivatos, según veremos a continuación. Por el contrario la autotutela implica una posición jurídica privilegiada, propia de los poderes públicos en sus relaciones con los ciudadanos, que les permite resolver un litigio sin necesidad de acudir a los órganos judiciales, de manera que una de las partes de una relación jurídica fija los hechos

y aplica el Derecho, llegando incluso a su ejecución forzosa, todo ello de forma unilateral, dejando a la otra parte ante la opción de aceptar esa actuación o acudir ella a impetrar la tutela de los jueces y tribunales. La diferencia esencial estriba en dos puntos:

a) La necesidad o no de un pronunciamiento que resuelva una controversia entre las partes, de orden fáctico o jurídico, que es lo que sería propio de la autotutela, pero no de la compensación, en la cual la deuda ha de ser vencida, líquida y exigible, lo que implica su naturaleza no controvertible, puesto que si la deuda no es controvertida entonces la entidad empleadora que aplica la compensación en nómina no ejerce una facultad de autotutela, resolviendo por sí misma un litigio que debiera ser resuelto por los órganos judiciales, dado que no existe al respecto litigio alguno;

b) La necesidad de realizar actos de ejecución forzosa distintos al mero acto de compensar una deuda líquida con otra diferente, dando por extinguidas ambas en la cantidad concurrente, que es lo que permite el artículo 1202 del Código Civil como forma de extinción de las obligaciones.

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD

STS 09/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 3364/2023
 No de Resolución: 418/2025
 Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Complemento de maternidad: el complemento de maternidad por aportación demográfica puede disfrutarse simultáneamente por los dos progenitores de los descendientes, es decir, si debe abonarse ese complemento a uno de los progenitores cuando ya lo está percibiendo el otro.

Restringir el beneficio solo a un progenitor (sin que tampoco exista un criterio para determinar quién deba ser), bajo el argumento de que los causantes de la prestación son los menores, no solo desconoce las exigencias contributivas, sino que acabaría actuando, sin habilitación normativa para ello, en contra de la contemplación igualitaria de una norma que no puede ampararse en las excepciones destinadas a reestablecer previos desequilibrios.

En resumen, el complemento de maternidad por aportación demográfica podía ser obtenido por mujeres u hombres que cumplieren los requisitos en él previstos, sin tomar en consideración la circunstancia de que el otro progenitor (o persona asimilada) también tenga o pueda tener derecho a su percepción.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

STS 20/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 134/2023
No de Resolución: 434/2025
Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Complementos extrasalariales: las personas trabajadoras que ejercen su derecho a reducción de jornada deben percibir el mismo importe por el concepto de plus de distancia que se les venía abonando con anterioridad al ejercicio de dicho derecho de conciliación, sin merma en su cuantía, aplicándose por tanto el porcentaje del 25 por 100 previsto en el artículo 37 del Convenio colectivo de Paradores en relación al salario base de las tablas del mismo para su categoría profesional, y no en relación a un salario base minorado por la reducción de su jornada laboral.

Como pone de manifiesto la sentencia recurrida, del tenor literal del art. 37 del Con-

venio se desprende que el importe del plus de distancia se establece en función de dos parámetros: uno el salario base de cada categoría y, dos, el límite del 25% de ese salario base. Por otro lado, el art. 22 del mismo texto convencional solo hace referencia a una “disminución proporcional del salario”, para el caso de que se reduzca la jornada por motivos familiares y medidas de conciliación, de forma que, hallándonos ante un concepto extrasalarial, la conclusión es que el plus de distancia no debe sufrir reducción alguna, ya que la reducción proporcional que establece el art. 22 del Convenio solo viene referida al salario, no a los suplidos, teniendo en cuenta, además, que, en caso de una reducción de jornada, el desplazamiento se realiza igualmente y se generan los mismos gastos por cada día de asistencia real con independencia de las horas trabajadas.

COMPLEMENTOS SALARIALES

STS 21/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 143/2023
No de Resolución: 450/2025
Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Complementos salariales: el acceso al plus “más jornadas” que retribuye a aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios durante más de 5 jornadas a la semana no discrimina a aquéllas acogidas a reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares, por la mayor dificultad en acceder al percibo del mismo.

Si la reducción de jornada debida a la conciliación de la vida familiar y laboral tuviera como consecuencia que la persona trabajadora no percibiera o percibiera con más dificultad este complemento salarial, en tal caso podríamos valorar si se trataba de una discriminación indirecta por razón de sexo,

por conllevar consecuencias laborales negativas el ejercicio por las trabajadoras de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Pero, como quedó escrito anteriormente, el hecho base o indicio del que parte la recurrente no ha resultado acreditado, pues la práctica totalidad de las personas trabajadoras de la empresa acogidas a reducción de jornada perciben también el plus, de modo que no puede concluirse que, en la configuración del mismo, se halle implícito un tratamiento desigual por razón de género.

CONFLICTO COLECTIVO

STS 12/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 221/2024

No de Resolución: 428/2025

Ponente: FELIX VICENTE AZON VILAS

Resumen: Conflicto colectivo: Competencia objetiva. No es correcta la decisión alcanzada por la sentencia de instancia al enjuiciar su competencia. El conflicto deducido ante la Sala de lo social de Extremadura consta de dos pretensiones, una genérica y otra más específica. La primera de ellas pretende pura y simplemente la aplicación de la Disposición Adicional segunda de la ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud al personal de transporte sanitario de una determinada empresa, o lo que es lo mismo, que se aplique el régimen de descanso y jornada del personal estatutario a los trabajadores de la empresa demandada por cuanto ésta «presta el servicio público de transporte sanitario terrestre para el Servicio Extremeño de Salud»; la segunda pretende que, una vez aceptada la primera pretensión, sea aplicado al personal de la empresa demandada la jornada máxima ordinaria legal que tenga recono-

cido el personal estatutario del citado servicio sanitario extremeño.

Resulta evidente que en tanto que se plantea la aplicación de la norma y el reconocimiento de un determinado régimen de jornada y descansos a quienes trabajan en la empresa demandada, y las consecuencias de la decisión van a afectar tan solo a dicha empresa, que limita su actividad al ámbito autonómico, y a los centros de trabajo y personas que prestan sus servicios para ella en el territorio de la comunidad autónoma, resulta competente la Sala de Extremadura, ello en tanto que el conflicto no excede, no es superior, a su ámbito competencial territorial. A cuanto cabe añadir que cualquier declaración que recaiga sobre la cuestión planteada, de ninguna manera afectará a quienes no forman parte del colectivo afectado, sea por trabajar para otra empresa o por trabajar en otro ámbito territorial.

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

STS 19/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 247/2023

No de Resolución: 431/2025

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Condición más beneficiosa: supresión por parte del Banco de España del pago de los gastos de sepelio al personal jubilado, con efectos a partir del 1 de enero de 2023, manteniendo dicha cobertura únicamente para el personal en activo. La decisión unilateral del Banco no vulnera una condición más beneficiosa adquirida por el colectivo de jubilados.

Voto particular: Excmo Sr. Rafael López Parada

CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

STS 20/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 3048/2024

No de Resolución: 442/2025

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Contrato fijo-discontinuo: indemnización por despido de los trabajadores fijos-discontinuos: deben computarse solamente los periodos de actividad y no deben tenerse en cuenta también los periodos de inactividad o entre campañas.

La tesis de la sentencia recurrida conduciría a que un trabajador fijo-discontinuo que prestase servicios solamente un día al año, devengaría una indemnización de 33 días de salario por cada día trabajado (un día al año) en los despidos improcedentes y de 20 días de salario por cada día trabajado en los despidos objetivos y colectivos, lo que vulneraría el art. 56.1 y el art. 53.1 del ET, que calculan las indemnizaciones con base en el tiempo de servicio.

c) No se causa discriminación a los trabajadores fijos-discontinuos. Un trabajador fijo-discontinuo percibirá la misma indemnización por despido que un trabajador fijo a tiempo completo que haya prestado servicios laborales durante un lapso temporal igual a la suma de los periodos de ocupación del fijo-discontinuo y que perciba el mismo salario regulador del despido. En ambos casos se computan los servicios efectivamente prestados con esta finalidad. Además, el trabajador que presta servicios a tiempo completo carece de las oportunidades de pluriempleo que tiene el trabajador fijo-discontinuo, lo que justifica el régimen indemnizatorio de este último.

2. Por consiguiente, la indemnización por despido de los trabajadores fijos-discontinuos no se calcula sobre la base de los

años naturales en que haya estado en la empresa sino con base en los periodos de actividad, en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios.

CONVENIO COLECTIVO

STS 05/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 148/2023

No de Resolución: 555/2025

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Convenio colectivo: El convenio colectivo aplicable a las monitoras de comedores escolares es el estatal del sector laboral de restauración colectiva.

La Consejería de Educación y Cultura del Gobierno del Principado Asturias adjudicó a la empresa demandada -ahora recurrente en casación- la contrata del servicio de vigilancia del alumnado de nivel obligatorio de enseñanza que acude a los comedores escolares de determinados colegios públicos.

En el desarrollo de su cometido profesional las personas trabajadoras realizan las funciones de monitoras del comedor que se mencionan en el hecho probado segundo.

El convenio colectivo que debe aplicar la empresa contratista en el presente supuesto es, como venimos diciendo, el que dispone el primer inciso del primer párrafo del artículo 42.6 ET. No es, en consecuencia, el criterio de la prioridad temporal, sino que el criterio es el del convenio colectivo que mejor se adapte, y en todo caso, incluya en su ámbito de aplicación la actividad realizada por las personas trabajadoras en el seno de la contrata.

Y el caso es que, más allá de una referencia marginal y a mayor abundamiento a las actividades «educativas» en el comedor, el recurso no sostiene que la actividad de

las monitoras de comedor escolar no esté incluida en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de restauración colectiva. Lo que defiende el recurso no es lo anterior, sino que aduce debe aplicarse el convenio colectivo de ocio educativo y animación sociocultural por ser el *prior in tempore*.

DELEGADOS SINDICALES

STS 20/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 84/2023
 No de Resolución: 433/2025
 Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Delegados sindicales: la empresa no ha vulnerado la libertad sindical de la parte actora, sección sindical de confederación general del trabajo (CGT), como consecuencia de una comunicación de la primera conforme a la cual, a partir del 23 de septiembre del 21, ya no se podrá disponer de permiso sindical alguno hasta final de año, salvo el que va a cargo de la empresa, al haber superado la referida sección sindical todo el crédito sindical del año en curso.

DESEMPLEO

STS 10/06/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 3005/2023
 No de Resolución: 561/2025
 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Desempleo: tiene derecho a la prestación por desempleo el trabajador pluriactivo que no pudo percibir las prestaciones cuando se activó el ERTE-Covid pero luego cesa en la actividad autónoma y solo es asalariado al iniciarse su prórroga automática.

STS 08/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 3111/2023
 No de Resolución: 413/2025
 Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Desempleo: nopuede ser acreedora del subsidio de desempleo para mayores de 52 años, una beneficiaria que percibió la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, causando alta en el RETA, donde cesó después sin que consten las causas de la baja.

DESPIDO COLECTIVO

STS 06/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 1/2025
 No de Resolución: 384/2025
 Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Despido colectivo: No es por lo tanto posible acceder a la pretensión del recurso, en cuanto de alguna forma solicita que se consideren incluidos en el despido colectivo de WZG los antiguos trabajadores de esta empresa que habían pasado a prestar servicios para WZB y cuya relación laboral pudiere haber sido posteriormente extinguida por la nueva empleadora.

Estos trabajadores ya no formaban parte de la plantilla de WZG en el periodo al que se circunscribe el despido colectivo tácito que es objeto del recurso, por lo que no pueden ser incluidos en el mismo una vez que se ha descartado la existencia de un grupo laboral de empresas y cualquier participación cómplice e ilícita de WZB en la actuación seguida por WZG.

Bajo esos presupuestos, no hay ninguna previsión legal que permita calificar como nulos los despidos de unos trabajadores pertenecientes a una empresa distinta a la única a la que se le imputa en la demanda la realización de un despido colectivo tácito.

DISCAPACIDAD

STS 20/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 248/2023
 No de Resolución: 439/2025
 Ponente: FELIX VICENTE AZON VILAS

Resumen: Discapacidad: la empresa CR-TVE tiene obligación de reservar, en las ofertas de empleo público, el 7% de las plazas para personas con discapacidad en cumplimiento de lo establecido en el art. 59 del EBEP, lo que supone, de acuerdo con las bases generales publicadas, la reserva de 76 plazas como mínimo

ERTE

STS 20/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 137/2023
 No de Resolución: 446/2025
 Ponente: JUAN MARTINEZ MOYA

Resumen:ERTE: legalidad de la práctica de la empresa basada en un acuerdo alcanzado en el ERTE que, según el sindicato promotor del conflicto, provoca la existencia de un exceso de jornada del personal de oficina lo que daría lugar a que la empresa deba proceder, a elección del trabajador, a su compensación con descansos o económicamente.

Del mencionado acuerdo se desprenden dos cosas: a) que las empresas estaban facultadas para elegir ese periodo de suspensión en la forma que estimase pertinente en los términos pactado en el acuerdo. Y b) que no ha quedado probado que las reglas sobre las que descansa dicho acuerdo que faculta a la empresa para aplicar los periodos de selección, provocasen un exceso de jornada generalizado.

INCAPACIDAD PERMANENTE

STS 27/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 3203/2023
 No de Resolución: 474/2025
 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Incapacidad permanente: la sala de suplicación puede reconocer al actor afectado de incapacidad permanente parcial, cuanto tal petición no constaba en la demanda, sino que se plantea por primera vez, y como subsidiaria, en el recurso de suplicación.

Lo que venimos exigiendo es que, por un lado, resulta necesario que, en algún momento y de forma indubitada, la voluntad del trabajador de que le sea reconocido el grado de incapacidad inferior al que pidió en la demanda y, paralelamente que no conste su exclusión expresa; y, por otro que no se cause indefensión alguna a la entidad responsable del pago de la prestación, es decir, cuando la solicitud de reconocimiento de un grado inferior de invalidez se base en los mismos presupuestos de hecho que la petición del grado más elevado.

INTERESES

STS 08/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 4499/2023
 No de Resolución: 414/2025
 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Intereses: «regla general» es el «carácter objetivo y automático» de la mora salarial del artículo 29.3 ET y la «regla especial» de no aplicación objetiva y automática se ciñe a «supuestos excepcionalmente complejos», como los que menciona la propia STS 246/2023, entre los que se incluye el

supuesto, examinado por ella y por las que la siguen, de los efectos temporales de una declaración de inconstitucionalidad. También es un supuesto excepcional el resuelto, por ejemplo, por la STS 131/2023, de 14 de febrero (rec. 152/2020), en el que existían normas de control del gasto público.

En ninguno de estos excepcionales supuestos encaja el presente caso.

Reiter doctrina: a STS 17 de junio de 2014 (rcud 1315/2013), y como sintetiza la STS 246/2023, de 29 de marzo (rcud 3266), reiterada por varias posteriores, como por ejemplo, las SSTS 599/2023, de 27 de septiembre (rcud 503/2021), 921/2023, de 7 de noviembre (rcud 4063/2020), y 6/2024, de 8 de enero (rcud 2888/2021).

JURISDICCION

STS 30/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 2619/2024

No de Resolución: 520/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Jurisdicción: Corresponde a la jurisdicción social el conocimiento del litigio en que una persona contratada en régimen administrativo, al amparo de la legislación foral navarra, alega que la misma no puede ampararse en la norma de cobertura y que se está ante una relación laboral.

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

No de Recurso: 254/2023

No de Resolución: 538/2025

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Jurisdicción: Es competencia de la jurisdicción social resolver una de-

manda de conflicto colectivo que afecta al personal contratado laboralmente como personal docente e investigador en la modalidad denominada "Margarita Salas" de ayudas para la formación de jóvenes doctores en el extranjero, dentro del programa estatal publicado en la resolución de 2 de julio de 2021 de la UPV- EHU por el que se convocan ayudas para la recualificación del sistema universitario español para 2021-2023 financiado por la Unión Europea-Next Generation EU. Lo que pretende es que se reconozca el derecho de ese personal a cobrar el importe bruto mensual de 3.500 euros, conforme a lo marcado en el punto 3.11 de la resolución de convocatoria, al realizar su estancia en centros de investigación o universidades en el extranjero. Se fundamenta la demanda en que las bases de la resolución de la Universidad de 2 de julio de 2021 que convocó las ayudas, en aplicación del Real Decreto 289/2021, de 20 de abril, obliga a abonar la cuantía reclamada.

La competencia del orden social para resolver se da aún cuando hubiea de resolverse sobre la legalidad de las normas administrativas reguladoras de las ayudas.

NEGOCIACION COLECTIVA

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

No de Recurso: 89/2023

No de Resolución: 532/2025

Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

Resumen: negociación colectiva: Ryanair intentó infructuosamente llegar a un acuerdo extraestatutario con los sindicatos USO y SITCPLA, y termina firmando uno también extraestatutario con CCOO. Según consta en los HP, ese pacto con CCOO se empieza a fraguar en febrero de

2022 (HP Undécimo) , cuando todavía está en marcha el otro proceso negociador con los otros dos sindicatos, pues consta que no se rompen tales negociaciones hasta el 8/06/22 (HP Décimo).

Se estima sólo en parte el recurso, declarando la vulneración de la libertad sindical y el derecho a indemnización por los daños morales exclusivamente por la inclusión de una cláusula en dichos pactos que limitaba su eficacia a los afiliados a CCOO, sin permitir la libre adhesión si no es afiliándose previamente a este sindicato

PAGAS EXTRAORDINARIAS

STS 30/05/2025. Ir al texto

No de Recurso: 659/2023

No de Resolución: 518/2025

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Pagas extraordinarias: es acorde a derecho la sentencia recurrida que aplica lo dispuesto en el art. 7.2 del RD 1146/2006, en el sentido de entender que garantiza una cuantía mínima de las pagas extraordinarias que ha de incluir una mensualidad del sueldo y del complemento de grado de formación, pero no impone la obligada inclusión del complemento de atención continuada».

PRESCRIPCIÓN

STS 04/06/2025. Ir al texto

No de Recurso: 323/2024

No de Resolución: 534/2025

Ponente: ANA MARIA ORELLANA CANO

Resumen: Prescripción: La controversia se origina en relación con la reunión de la comisión negociadora del III Convenio Colectivo de la CRTVE de 3 de diciembre

de 2019, en la que la empresa afirmó que pagaría lo adeudado a los trabajadores durante esa misma semana, por lo que no cabría la prescripción. El abono se realizó en la nómina de enero 2020, habiendo presentado el actor la papeleta de conciliación ante el SMAC el 25 de noviembre de 2020 y, la demanda el 7 de septiembre de 2021.

Y, efectivamente, se ha de colegir que este comportamiento de la empresa supuso la interrupción del plazo de prescripción, de un lado, porque permitió que el actor conservara su derecho y, de otro, porque hasta que no se hizo la oportuna regularización, desconocía si el pago iba a ser o no correcto y, por ende, no pudo ejercitar su acción de reclamación de cantidad.

Al respecto, las SSTS 747/2023, de 17 de octubre de 2023 (rcud 182/2021) y de 26 de junio de 2013 (rcud 1161/2012) han considerado que cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor interrumpe la prescripción, lo que debe ser interpretado extensivamente, en el sentido de que cabe cualquier forma o actuación de la persona obligada, en coherencia con la doctrina de los actos propios. Y, las declaraciones de la empresa en la reunión de la comisión negociadora del III convenio colectivo de la CRTVE de 3 de diciembre de 2019, constituyen un reconocimiento en este sentido.

En la misma línea, se han pronunciado las SSTS 419/2025, de 9 de mayo (rcud 453/2024) y 57/2025, de 28 de enero (rcud 753/2024).

Consiguientemente, se ha de colegir que la regularización de la nómina que realizó la empresa en enero de 2020 interrumpió el plazo de prescripción y, en consecuencia, la acción del actor no estaba prescrita, conteniendo la doctrina correcta la sentencia recurrida.

STS 09/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 1743/2024
 No de Resolución: 422/2025
 Ponente: CONCEPCION ROSARIO
 URESTE GARCIA

Resumen: Prescripción: las cantidades reclamadas por la trabajadora, correspondientes a las diferencias salariales del periodo comprendido de abril de 2016 a diciembre de 2017, se encuentran prescritas, fijando el cómputo del plazo de prescripción cuando se ejerce una acción individual de reclamación de cantidad en relación con un procedimiento de impugnación de convenio colectivo.

La prescripción excluyente quedó interrumpida tanto por el procedimiento colectivo, y hasta la firmeza de su resolución, como por las peticiones realizadas por la trabajadora frente a la empresa, ya de manera personal, ya a través de la representación de los trabajadores, constando perfectamente identificada en el listado presentado.

STS 09/05/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 453/2024
 No de Resolución: 419/2025
 Ponente: CONCEPCION ROSARIO
 URESTE GARCIA

Resumen: Prescripción: Interrupción de la prescripción. Efectos interruptivos de la prescripción de la acción de reclamación de cantidad, ejercitada con posterioridad a un proceso de impugnación de convenio colectivo- El proceso individual resulta tributario de la decisión que se adopte en el de naturaleza colectiva. Inherente a la anterior consideración es la plena operatividad de la interrupción prescriptiva durante el mismo lapso de desarrollo de ambos procedimientos y hasta la firmeza del colectivo por impugnatorio

Las cantidades reclamadas por la trabajadora, correspondientes a las diferencias salariales del periodo comprendido de abril de 2016 a diciembre de 2017, no se encuentran prescritas, fijando el cómputo del plazo de prescripción cuando se ejerce una acción individual de reclamación de cantidad en relación con un procedimiento de impugnación de convenio colectivo.

Reitera doctrina: STS 57/2025, de 28 de enero (rcud. 753/2024) STS de 20 de junio de 2012, rcud. 96/2011

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

No de Recurso: 778/2023
 No de Resolución: 542/2025
 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE
 NAVARRO

Resumen: Promoción profesional: la carga de la prueba de la concurrencia de los requisitos exigidos para la progresión de nivel corresponde a la actora o a la empresa demandada -Iberia Líneas Aéreas de España, S. A.- por aplicación del principio de mayor facilidad probatoria.

RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA**STS 04/06/2025. [Ir al texto](#)**

No de Recurso: 4241/2023
 No de Resolución: 548/2025
 Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL
 VILLANUEVA

Resumen: RCU: desestimación por concurrir causa de inadmisión, por no abonar la

Comunidad Autónoma -que en este punto se asimila a Entidad Gestora- la pensión de jubilación no contributiva durante al tramitación del recurso. durante la tramitación del recurso de suplicación interpuesto por la entidad gestora, es requisito imprescindible que se abone la prestación reconocida, sin que ni siquiera la mera aportación formal de la certificación acreditativa del abono sea suficiente para tener por cumplido el requisito, siendo necesario que se proceda al abono efectivo de la prestación desde el momento en que se notifica la sentencia que reconoce el derecho al beneficiario (SSTS 1004/2023 de 28 de noviembre -rcud 4140/2020, y 845/ 2024 de 4 de junio -rcud 538/23).

Como señala la primera de ellas «Se trata de una regla especial en materia de consignaciones para recurrir que se fija en los procesos de seguridad social en los que resulta condenada la entidad gestora, que, como vemos resulta preciso tanto en el recurso de suplicación como en el de unificación de doctrina cuando fuere la sentencia de suplicación la que condene al abono de la prestación correspondiente.

STS 27/05/2025. Ir al texto

No de Recurso: 9/2024

No de Resolución: 488/2025

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Sentencia: procede declarar la nulidad de actuaciones ante la insuficiencia de hechos probados en un supuesto en el que en ellos se limita a reflejar los datos laborales del trabajador y el tenor literal de la carta de despido, sin expresar ninguna convicción fáctica sobre los hechos contenidos en la comunicación extintiva; convicción que podría desprenderse de la fundamentación jurídica.

RESPONSABILIDAD EN EL PAGO DE PRESTACIONES

STS 02/06/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 4374/2022

No de Resolución: 521/2025

Ponente: FELIX VICENTE AZON VILAS

Resumen: Responsabilidad en el pago de prestaciones: la Mutua aseguradora de riesgo profesional no tiene responsabilidad alguna en orden al cumplimiento de las prestaciones derivadas del incumplimiento de sus obligaciones por parte de las empresas que no estén a ella asociadas. La Mutua que asegura a la empresa contratista quien a su vez ha subcontratado la actividad con la empresa directamente empleadora -para quien prestaba servicios la persona accidentada, y que por incumplimiento no había sido dada de alta en la Seguridad Social- conviene recordar que el artículo 82 LGSS determina la responsabilidad de las Mutuas limitándola a la referida “a favor de los trabajadores al servicio de los empresarios asociados”, lo cual implica que la ley no prevé ningún tipo de responsabilidad de las mutuas respecto a personas que no trabajen para las empresas a ellas asociadas.

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STS 29/05/2025. Ir al texto

No de Recurso: 273/2023

No de Resolución: 513/2025

Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Sucesión de empresas No existió o fenómeno sucesorio en el cambio concesional operado el 14.12.2014 entre Pesa Bizcaia S.A. y Pesalur, S.A. (ahora Avanza Durangaldea, SA) y, por tanto, no se han de computar, a efectos del complemento de antigüedad, los servicios prestados por

el actor para la cedente Pesa Bizcaia. Nos encontramos con una entidad económica cuya identidad la conforman y sustentan sobre todo los medios materiales. Por todo ello, al no haberse acreditado la transmisión de elementos patrimoniales como serían los autobuses, no podemos concluir que se produjo la sucesión o transmisión de empresa a tenor de lo dispuesto en el art. 44 del ET, siendo la doctrina correcta la que se contiene en la sentencia de contraste.

TIEMPO DE TRABAJO

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

No de Recurso: 234/2023
 No de Resolución: 537/2025
 Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Tiempo de trabajo: No es tiempo de trabajo el empleado por los trabajadores designados Presidente y Vocales de las mesas electorales en los procesos de selección de representantes de los trabajadores en la empresa Paradores de Turismo de España SME, SA

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

DERECHO A UN PROCESO JUSTO

STEDH 24/06/2025 Caso Kaarovic y otros c. Bosnia. [Ir al texto](#)

Derecho a un proceso justo (art.6.1 CEDH). Violación inexistenteEl caso se refiere a la no ejecución de sentencias favorables a los demandantes en relación con prestaciones laborales que no les habían sido abonadas.

Invocando el artículo 6.1 (derecho a un juicio justo) del Convenio Europeo y el artículo 1 del Protocolo n.º 1 (protección de la propiedad) del Convenio, los demandantes alegan que no se dio prioridad a la ejecución de las decisiones favorables en su caso —mientras que sí se habría dado en otros— porque, según afirman, se negaron a renunciar a sus reclamaciones de intereses de demora y costas judiciales.

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

Art. 6 § 1 (civil) • Tribunal imparcial • El ex abogado de la jueza en un procedimiento de separación compareció ante ella como representante de la parte contraria de la demandante en un procedimiento relativo



a los derechos de visita de esta última respecto de su hijo • El mandato de la abogada había finalizado siete meses antes del inicio del procedimiento impugnado • Había transcurrido tiempo suficiente para diluir los vínculos profesionales y disipar cualquier temor a parcialidad • La decisión de la jueza de no plantear la cuestión de oficio, teniendo en cuenta el transcurso del tiempo, es aceptable • El procedimiento de recusación, incluida la revisión ante las jurisdicciones constitucionales tras la propia decisión de la jueza sobre la recusación en su contra, no es deficiente y cumple con las normas del Convenio • La relación impugnada no podía dar lugar a dudas objetivas sobre la imparcialidad objetiva de la jueza • En circunstancias específicas, los tribunales de competencia constitucional que examinaron la queja de imparcialidad compensaron las deficiencias en los procedimientos de recusación.

Art. 8 • Vida familiar • Decisiones interlocutorias que rechazan la solicitud de la demandante de que se reduzcan o supervisen los derechos de visita de la parte contraria acompañado de razones pertinentes y suficientes • Las decisiones impugnadas persiguieron los intereses de todos los involucrados sobre la base de la información disponible en el momento • No hay indicios de un proceso de toma de decisiones injusto.

DESPIDO COLECTIVO

STJUE 19/06/2025. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 98/59/CE — Despidos colectivos — Artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a) — Concepto de “trabajadores habitualmente empleados” — Trabajadores puestos a disposición por una empresa externa en el marco de un contrato de prestación de servicios — Modos de cálculo

del número de dichos trabajadores en el centro de trabajo — Inexistencia de obligación específica impuesta por esta Directiva respecto a una situación como la controvertida en el litigio principal — Inaplicabilidad de la citada Directiva — Incompetencia del Tribunal de Justicia».

En el asunto C-419/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), mediante resolución de 12 de junio de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 13 de junio de 2024, en el procedimiento entre Société Nouvelle de l’H  tel Plaza SAS YG, P  le emploi, Tribunal de Justicia (Sala Décima) decide:

El Tribunal de Justicia no es competente para conocer de la petición de decisión prejudicial planteada por la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), mediante resolución de 12 de junio de 2024.

INDEPENDENCIA JUDICIAL

STJUE 05/06/2025. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Abono de una asignación por jubilación a los jueces y fiscales — Suspensión y supresión de este abono por motivos ligados a exigencias imperativas de eliminación del déficit presupuestario — Artículo 2 TUE — Artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo — Principio de independencia judicial — Competencia de los poderes legislativo y ejecutivo de los Estados miembros para reducir la retribución de los jueces — Requisitos».

En el asunto C-762/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Bucure  ti (Tribunal Superior de Bucarest, Rumanía), mediante resolución de 27 de noviembre de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de di-

ciembre de 2023, en el procedimiento entre RL, y otros y Curtea de Apel București con intervención de: Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării,

El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, en relación con el artículo 2 TUE, debe interpretarse en el sentido de que el principio de independencia judicial no se opone a que se derogue, tras haber sido suspendida de forma continuada durante un largo período de tiempo por motivos ligados, en particular, a exigencias imperativas vinculadas a la eliminación del déficit presupuestario excesivo del Estado miembro en cuestión, la legislación de dicho Estado en virtud de la cual los jueces y fiscales con veinte años de ejercicio ininterrumpido en la carrera percibían, en el momento de su jubilación o de su cese en el cargo por otros motivos que no les fueran imputables, una asignación por jubilación.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

« Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Directiva 89/391/CEE — Medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo — Artículos 5, 6 y 9 — Obligaciones de los empresarios — Directiva 2000/54/CE — Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo — Artículo 14, apartado 3 — Control sanitario — Puesta a disposición de vacunas eficaces — Anexo VII, puntos 1 y 2 — Normativa nacional que permite al empresario someter al trabajador expuesto a un riesgo biológico a una obligación de vacunación — Virus SARS-CoV-2».

En el asunto C-219/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Riigikohus (Tribunal Supremo, Estonia), mediante resolución de 12 de marzo de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de marzo de 2024, en el procedimiento entre A y otros y Tallinna linn el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

Los artículos 6, apartados 1 y 2, y 9, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y el artículo 14, apartado 3, de la Directiva 2000/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de septiembre de 2000, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (Séptima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), en su versión modificada por la Directiva (UE) 2020/739 de la Comisión, de 3 de junio de 2020, en relación con el anexo VII, puntos 1 y 2, de la Directiva 2000/54, en su versión modificada, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual un empresario puede obligar a los trabajadores con los que ha celebrado un contrato de trabajo a vacunarse si están expuestos a un riesgo biológico.

SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

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

« Procedimiento prejudicial — Seguridad social — Trabajadores migrantes — Coordinación de los sistemas de seguridad social — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 85, apartado 1 — Prestaciones debidas en virtud de la legislación de un

Estado miembro por daños producidos en el territorio de otro Estado miembro — Derecho de recurso de las instituciones deudoras contra el tercero responsable — Derechos que asisten a la víctima — Subrogación — Límites ».

En el asunto C-7/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Retten i Svendborg (Tribunal de Svendborg, Dinamarca), mediante resolución de 2 de enero de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de enero de 2024, en el procedimiento entre Deutsche Rentenversicherung Nord, BG Verkehr y Gjensidige Forsikring, filial danesa de Gjensidige Forsikring ASA, Noruega, en su condición de representante de Marius Pedersen A/S, Gjensidige Forsikring, filial danesa de Gjensidige Forsikring ASA, Noruega, El Tribunal de Justicia (Sala Novena) declara:

El artículo 85, apartado 1, 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, debe interpretarse en el sentido de que, cuando una persona disfruta, en virtud de la legislación del Estado miembro en el que está domiciliada, de una pensión de viudedad a raíz del fallecimiento de su cónyuge como consecuencia de un accidente de trabajo ocurrido en el territorio de otro Estado miembro y la legislación del primer Estado miembro prevé, en favor de la institución deudora de dicha pensión, un derecho de subrogación frente al tercero obligado a reparar el daño resultante de ese accidente de trabajo, la acción de repetición de la referida institución no está supeditada a la existencia, en el segundo Estado miembro, de una base jurídica que permita obtener tal pensión o una prestación equivalente, en la medida en que basta con que las prestaciones previstas como consecuencia de un acontecimiento desencadenante, como un accidente de trabajo, por las

legislaciones de los Estados miembros afectados sean suficientemente comparables en cuanto a su objeto y sus finalidades respectivos para que el derecho de subrogación previsto por la legislación del primer Estado miembro y contemplado en dicho artículo 85, apartado 1, pueda extenderse a la prestación prevista por el segundo Estado miembro.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

DERECHO A LA PROPIEDAD

STEDH 03/06/2025. Caso Selimi and Krasnići v. Serbia. [Ir al texto](#)

Art. 1 P1 • Disfrute pacífico de los bienes • No reanudación del pago de pensiones pro futuro, después de su suspensión, a los solicitantes por la sucursal de Kosovo del Fondo de Pensiones y Seguro de Invalidez de Serbia, antes de que quedara bajo administración internacional en 1999 • No se brindó a los solicitantes una oportunidad razonable para impugnar eficazmente la interferencia con sus derechos.

STEDH 10/06/2025 **Caso. Al y Demirci c. Turquía.** [Ir al texto](#)

Art 1 P1 • Respeto a la propiedad • Pago de las primas de jubilación de los demandantes, sin tener en cuenta la alta inflación, habiendo hecho ilusorio el derecho a la prima reconocido por sentencias judiciales firmes con efecto retroactivo a las fechas de jubilación • Carácter extraordinario de la depreciación sufrida por las primas, reducida a casi nada • Imposibilidad para los demandantes de disponer del valor real de su crédito • Carga excesiva • Equilibrio justo roto.

VIDA PRIVADA

STEDH 12/06/2025 **Caso T.H. c. República Checa.** [Ir al texto](#)

Art. 8 • Vida privada • Rechazo de la solicitud del solicitante de cambiar su código numérico personal (número de nacimiento) que indica su género en el documento nacional de identidad con el argumento de que no se había sometido a una cirugía de reasignación de género como lo exige la ley nacional • La decisión equivalió a la negativa a reconocer el cambio de género del solicitante • Hacer que el reconocimiento legal de la nueva identidad de género de las personas transgénero dependa de someterse a una operación quirúrgica que implique o pueda implicar la esterilización en contra de sus deseos, equivalió a condicionar el ejercicio completo de su derecho al respeto de la vida privada a la renuncia al ejercicio completo del derecho al respeto de la integridad física • Las autoridades nacionales hicieron caso omiso del equilibrio justo que debe lograrse entre el interés general y los intereses del individuo

Juzgados de lo Social

Sentencia 14 de mayo de 2025. Juzgado Social 15 de Madrid

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR- ADAPTACIÓN DE JORNADA- PERSPECTIVA DE GÉNERO E INFANCIA-CUIDADOS FAMILIARES-TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

[Ir al texto](#)

Se contempla el supuesto fáctico con aplicación de criterio de superior interés de las dos personas que requieren los cuidados (niña de dos años y dos meses y madre de noventa y un años con relevante porcentaje de discapacidad). Se recuerda la normativa internacional, europea y nacional. Se introducen elementos estadísticos “usos de tiempo para cuidados”. Se pondera la dificultad organizativa de la empleadora. Se enfoca con perspectiva de género y de infancia y se consolida la fórmula “trinomio revelador”.

Sentencia 15 de mayo de 2025. Juzgado Social 25 de Barcelona

CONFLICTO COLECTIVO- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR- PERMISOS RETRIBUIDOS- HOSPITALIZACIÓN Y REPOSO DOMICILIARIO- REQUISITOS Y JUSTIFICACIÓN.

[Ir al texto](#)

En conflicto colectivo el magistrado de instancia, estima la pretensión del sindicato demandante determinando que la regulación del permiso de cinco días regulado en el art 37.3 b) ET debe interpretarse en el sentido de conceder cinco días de permiso retribuido cuando se necesite reposo domiciliario tras intervención quirúrgica, sin que pueda exigirse con carácter previo o durante el permiso, la determinación del número concreto de días necesario para el mismo si en la documentación médica necesaria para justificarlo no viene referido.

Decisión 3 de diciembre 2024. Reclamación 218 2022. CCOO c. España

COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

[Ir al texto](#)

OIT NEWS

Organización Internacional del Trabajo

Un nuevo informe de la OIT destaca una brecha de género global de cinco meses en las licencias parentales remuneradas. [Ir al texto](#)

La OIT destaca el papel del trabajo decente en la transición de la ayuda humanitaria al desarrollo. [Ir al texto](#)

De la ambición a la acción: la Coalición Mundial para la Justicia Social lanza intervenciones clave. [Ir al texto](#)

Las micro y pequeñas empresas dieron calificaciones más bajas a los servicios gubernamentales, en comparación con las empresas más grandes. [Ir al texto](#)

El mandato normativo de la OIT es más pertinente que nunca, afirma el Director General de la OIT. [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.

MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Índice de Precios de Consumo. [Ir a texto](#)

Índices de Precios de Consumo Armonizado. [Ir a texto](#)

Índices de Comercio al por menor. [Ir a texto](#)

Contabilidad nacional trimestral de España. Trimestre 1/2025. [Ir al texto](#)

Índice de precios industriales. Mayo 2025. [Ir al texto](#)

Encuesta industrial anual de productos. Año 2024. [Ir al texto](#)

Índice de producción del sector servicios. Abril 2025. [Ir al texto](#)

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

Hipotecas Mensual. [Ir a texto](#)

Indicadores de actividad del sector servicios. [Ir a texto](#)

Indicadores de actividad del sector servicios. Ponderaciones. [Ir a texto](#)

Índice de Cifras de Negocios en la Industria. [Ir a texto](#)

Estadística de transmisiones de Derechos de la Propiedad. Abril 2025. [Ir al texto](#)

Estadística de Garantía de la Competitividad. Abril 2025. [Ir al texto](#)

Encuesta de Población Activa. Módulos. Base poblacional 2011. Año 2024. [Ir al texto](#)

Estimación del número de defunciones semanales. Semana 22/2025. [Ir al texto](#)

Estimación mensual de nacimientos. Abril 2025. [Ir al texto](#)

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

Encuesta Trimestral de Coste Laboral. [Ir a texto](#)

Índice de Precios del Sector Servicios. [Ir a texto](#)

Índice de Precios del Sector Servicios. Medias anuales. [Ir a texto](#)

Índice de Precios de Consumo. [Ir a texto](#)

Índice de Referencia de Arrendamientos de Vivienda. [Ir a texto](#)

Índices de Precios de Consumo Armonizado. [Ir a texto](#)

Índice de Precios del Sector Servicios. Ponderaciones. [Ir a texto](#)

Estadística de transporte de viajeros. Abril 2025. [Ir al texto](#)

Sociedades mercantiles. Mensual. Abril 2025. [Ir al texto](#)

Índice de coste laboral armonizado. Trimestre 1/2025. [Ir al texto](#)

Índice coste laboral armonizado. Ponderaciones. Año 2024. [Ir al texto](#)

Índice de Precios de Vivienda. [Ir a texto](#)

Estadística sobre ejecuciones hipotecarias. Primer trimestre del año 2025. [Ir al texto](#)

Estadística sobre transporte ferroviario. Primer trimestre del año 2025. [Ir al texto](#)

Índice de producción industrial. Abril del año 2025. [Ir al texto](#)

Índice de Precios de Consumo. [Ir a texto](#)

Índices de Precios de Consumo Armonizado. [Ir a texto](#)

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

Apellidos y nombres más frecuentes. [Ir a texto](#)

No te pierdas nuestras publicaciones temáticas en la web



CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y AG Stakanov



La Frontera

(2024, 5 episodios de 50 min.)

Dirección:

Yolanda Centeno y María Pulido

Guion:

Luis Zarias y David Zurdo

Producción:

Par producciones

Disponible en Prime video.

Manteniendo la senda de películas como *La infiltrada*, a la que también prestamos atención hace muy poco, *La Frontera* aborda otro aspecto de la lucha antiterrorista de esos que quedaron ocultos tras el primer plano que, de forma inevitable, debía ocupar cada asesinato.

Si en *La infiltrada* se rendía tributo a esos agentes de la ley que, por poco más de su sueldo, arriesgaban la vida las 24 horas del día por considerarlo parte de su deber, *La Frontera* relata la historia de dos policías unidos por una misma forma de entender un problema, sin prestar atención a las particulares condiciones que sobre aquél imponía la existencia de ese accidente geográfico: una línea que separaba dos Estados y también dos formas de lidiar con el terrorismo de ETA.



La serie toma como principal hilo conductor el debate dentro de la Organización a propósito de la conveniencia de atentar en territorio francés y, en particular, asesinar a, nada más y nada menos, que a la juez Laurence Le Vert. Los pros y contras de la decisión ayudan a comprender los distintos enfoques del argumentario terrorista, ofreciéndose el contraste entre los irresponsables/responsables del aparato militar y los más sesudos veteranos de la Comisión ejecutiva, convencidos de que golpear en su santuario supondría su fin definitivo. Casualidad o no, la última víctima de ETA fue un gendarme francés (Jean-Serge Nerin).

Como hemos adelantado, *La Frontera* también es la historia de dos amigos cuya identidad queda a cobijo de dos nombres imaginarios. Los nombres ficticios de Mario y León recrean a Manuel Sánchez Corbí y a Alain Ortega, ambos coordinadores de la

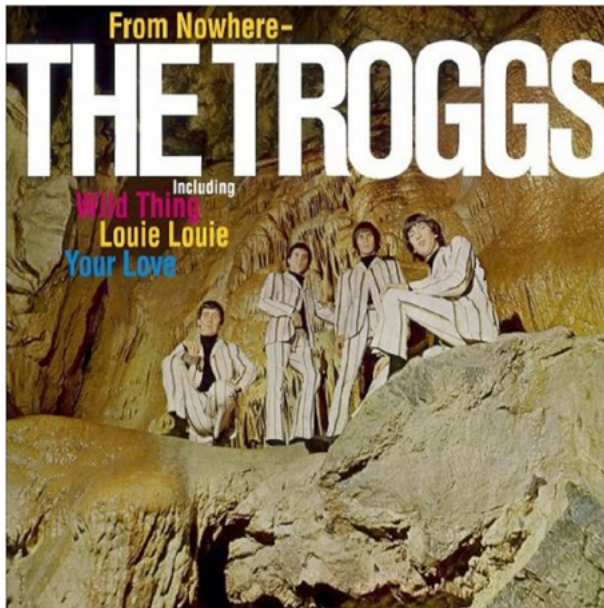
lucha contra la organización terrorista a uno y otro lado de esa *Frontera* y que, en más de una ocasión, prefirieron obedecer antes a su código de policías que a sus respectivas cadenas de mando, normalmente condicionadas por oscuras razones de Estado.

Obituario

Brian Wilson, El siglo XXI va a cerrando de forma inexorable páginas abiertas en el anterior y esta vez le ha tocado a uno de los principales compositores de la música pop sesentera. El retrato simplón de furgoneta Volkswagen y tabla de surf con el que se describe a los *Beach boys* no hace justicia a un mítico legado de melodías inolvidables. En estas mismas páginas ya intentamos despegar a la banda californiana de su sempiterna conexión con la trilogía *Surfer*, recreando el magnífico *Pet sounds* de 1966, LP seminal para otros, concebido, producido y compuesto, prácticamente en su totalidad, por Brian Douglas Wilson.

In memoriam (20-7-1942/11-6-2025).

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

**The Troggs**

"From nowhere"
(Fontana, 1966, Rock psicodélico)

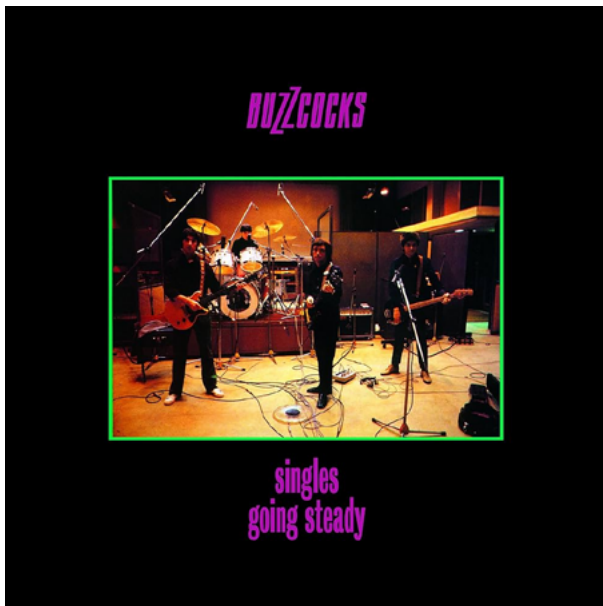
Estamos ante a banda inglesa a la sombra de Beatles, Who, Kinks o Rolling Stones, hoy prácticamente olvidada, a pesar de que algunos de sus temas formen parte del imaginario colectivo del rock. Se les tiene por precursores del Punk, aunque, más certeramente, deberían quedar enclavados dentro de la ola psicodélica de la segunda mitad de los 60.

Algunos de sus éxitos inmortales fueron retomados por otras bandas, de diversa

influencia, desde el punk de los Ramones o Buzzcocks (*I can't control myself*) al pop babosete de Wet Wet Wet (*Love is all around*). La sencillez de sus temas, así como melodías nada despreciables, propiciaban que fueran elegidos por bandas tan dispares, unas por lo primero y las otras por lo segundo. De todas formas, hemos de atribuir a Jimi Hendrix la madre de todos los covers/homenaje a estos primitivos trogloditas, honor que corresponde al psicodélico Wild thing de Monterrey.

Siempre es bueno terminar estas entradas con alguna curiosidad, como lo es el hecho de que el autor de *Love is all around*, Reg Presley, pudiera dedicar una etapa de su vida a la investigación de lo paranormal (ahí está su libro *Wild things they don't tell us*) gracias a los enormes beneficios obtenidos por la versión *azúcar-glass-con-lentejuelas-pompa-y-circunstancia* de los Wet Wet Wet y al extraordinario recorrido de la película *4 bodas y un funeral*, integrada para siempre en el imaginario de los años 90.

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



The Buzzcocks

"Singles going steady"
(Domino, 1979, punk)

Los Buzzcocks, al igual que lo sucedido 10 años antes con los Troggs, quedan a la sombra de las dos grandes bandas Punk británicas de los años 70, aunque, en su momento, llegaron a alcanzar una consideración muy superior a los Pistols y, desde luego, su estallido detonara un poco antes que el de los Clash, nacidos también en 1976. Muchas bandas del revival punk de los 90 (la historia se repite en forma de comedia, como dijo el tío de Groucho), señalaron a los Buzzcocks como sus antecedentes, manifestando así un sonoro desprecio hacia la pus de Vicious y esos estirados intelectualoides que encabezaba Joe Strummer.

El salto al escenario de esta simpática banda se produjo gracias a una cuestión entre sus amigos, deseosos de ver cómo Pete Shelley y su entonces socio Howard Devoto se las arreglaban para tocar viejos covers de la *Velvet Underground*. De hecho, esos dos se conocieron gracias al anuncio que puso el segundo buscando músicos para tocar Sister Ray.

Entre otras cosas, los Buzzcocks son famosos por haber rebajado en 2 segundos el éxito de los Ramones *Blitzkrieg bop*, cuya extensión original era de 2,13 segundos si se sigue el canónico metrónomo a 177 bpm. Es fama que los Ramones habrían llegado a interpretarlo con pulsos superiores a las dos centenas... con razón llegó a decir alguno después de verlos que no recordaba si habían tocado 20 canciones en 30 minutos o 30 canciones en 20 minutos.

Jazz/Experimental



Gilipojazz

“Progres a adecuadamente”
(Metales preciosos, 2024; Punk Jazz)

El ramalazo punk de esta entrega estaba en la moral obligación de introducir a lo que podríamos considerar la cumbre del género (del punk, digo), a la que se asciende a base de incorporar una complicación propia del rock progresivo, salpicado de secuencias de apreciable virtuosismo y no aptas para partidarios entusiastas de llenar su anatomía de tatuajes y agujeros al tiempo que alérgicos a pasar horas trabajando con un instrumento.

Se sabe que el Punk era un invento de cuatro publicistas destinado a demostrar que la música rock únicamente necesitaba actitud e imagen, lo que permitía evitar seguir buscando a un improbable sucesor de Jimi Hendrix. Esa idea forjó anti (guitar) héroes como Johnnie Ramone, cuya adorable militancia en el desprecio a la sofisticación (y en el ejercicio de la virtud a partir de la necesidad) le llevaba a transitar por el metro de Nueva York con esa mítica “Mosrite ventures” dentro de una bolsa de rafia.

Gilipojazz, trío madrileño, deja sentir en su trabajo influencias de ese metal complicado, con riff de alambique, que rezuma efluvios de *Living colour* o de los propios *RHCP*, combinado a veces con textos de menor cuantía que bordean la onda de los Def con Dos; una mixtura que, por momentos, habría hecho levantar la ceja al propio Zappa. Ante todo, un buen pretexto para saltar desde las catacumbas de la música hasta plantas más nobles, ahorrándose escalas intermedias llenas de gente pretenciosa y verdaderamente Gilipollas.