

JURISDICCION SOCIAL

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

271

Noviembre 2025

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación
colectiva

Jurisprudencia

Organización
Internacional
del trabajo

Administración
de Trabajo y
Seguridad Social

Contracultura

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

ÍNDICE

EDITORIAL 3

ARTÍCULOS 4

Retorno al Tibet. STS, Sala Social, 3-2-2025, Rcunif 2707/2022, sobre el infarto como accidente de trabajo
Florentino Eguaras Mendiri

La discapacidad. Elementos básicos en materia laboral y de Seguridad Social. Primera parte
Juan Carlos Iturri Garate

LEGISLACIÓN 29

Estatal

Unión Europea

Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 36

Estatal

Autonómica

JURISPRUDENCIA 45

Tribunal Constitucional

Tribunal Supremo

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Tribunal Superior de Justicia

Juzgados de lo Social

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 64

ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 65

CONTRACULTURA 67

Editorial

Seguimos avanzando en derechos laborales. Desde el pasado 14 de noviembre es obligatoria la prevención de riesgos laborales de las trabajadoras del hogar, lo que comportará que puedan disponer de información adecuada para prevenir los riesgos propios del trabajo doméstico y les sean facilitados los equipos de protección necesarios para ello. Esta medida supone un avance histórico en la protección de un colectivo tradicionalmente desprotegido, mayoritariamente femenino y con alta presencia de trabajadoras extranjeras, por lo que estamos de enhorabuena.

Por otra parte, el pasado día 27 se publicó el Real Decreto que regula las garantías laborales del contrato formativo previsto en el art. 11 ET, completando, de este modo, el desarrollo reglamentario necesario desde que, en diciembre de 2021, se diera una nueva configuración a este tipo de contratación. En el apartado de legislación podéis consultarlo.

Respecto de los artículos, el primero que incluimos este mes es de nuestro compañero Florentino Egúarás, asiduo colaborador de la revista y cuyas reflexiones nunca nos dejan indiferentes. En esta ocasión analiza la sentencia del Tribunal Supremo (3-2-2025) que niega la consideración de accidente de trabajo a un infarto sufrido por un albañil al inicio de su jornada, argumentando que la dolencia comenzó antes y que el trabajador actuó imprudentemente al desatender indicaciones médicas. El autor critica esta postura y defiende que el infarto ocurrido en tiempo y lugar de trabajo debe presumirse laboral conforme al art. 156.3 LGSS. Cuestiona la coherencia del fallo con la doctrina previa del Tribunal Supremo y subraya la relevancia del riesgo cardiovascular en el ámbito laboral y la necesidad de proteger al trabajador frente a interpretaciones restrictivas.

El segundo artículo forma parte de un trabajo específico que nuestro compañero, Juan Carlos Iturri, ha elaborado sobre la discapacidad y sus elementos básicos en materia laboral y de seguridad social, que publicaremos en dos entregas. Esta primera parte analiza con detalle el marco jurídico y social que regula la discapacidad en España, destacando la evolución hacia un modelo más garantista de la autonomía, inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad. Tras revisar los principios constitucionales y europeos, se subrayan dos ejes: la igualdad de oportunidades y el fomento del empleo, que se materializan en cuotas de reserva, incentivos económicos, bonificaciones, deducciones fiscales y ajustes razonables en el puesto de trabajo. No obstante, aunque el marco legal es sólido y orientado a la inclusión real, hemos de recordar que su efectividad dependerá de la correcta aplicación de estas medidas y de la disponibilidad de recursos públicos y privados para garantizar que la igualdad no quede en una mera declaración formal.

En el apartado de jurisprudencia, este mes, como podéis comprobar, ha sido fructífero para el TJUE y el TEDH. A nivel interno, contamos con dos interesantes aportaciones: una sentencia del juzgado de lo social núm. 30 de Madrid, en materia de garantía de indemnidad, y otra de la Sala madrileña que aborda la identificación del convenio colectivo aplicable a las trabajadoras que prestan servicios en diversos hoteles en régimen de subcontratación.

Finalizamos con las recomendaciones culturales, esperando que podáis disfrutar de ellas en este, ya frío, y tan esperado puente de diciembre.

ARTÍCULOS

Retorno al Tibet

**STS, Sala Social, 3-2-2025,
Rcunif 2707/2022, sobre el infarto
como accidente de trabajo**

Florentino Eguaras Mendiri

Magistrado de la sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

0. APROXIMACIÓN

Analizaremos a través del presente comentario la sentencia dictada por el Tribunal Supremo (TS), Sala Social, el 3-2-2025, recurso de unificación de doctrina 2707/2022. En ella se revoca la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía, sede Sevilla, de 14 de febrero de 2022, recurso de suplicación 1230/2022. La cuestión trata sobre la determinación de la contingencia de una incapacidad temporal, en la alternativa de su calificación como accidente de trabajo o enfermedad común.

1. SUPUESTO DE HECHO

Se examina por el TS el caso de un trabajador, de profesión albañil, que el lunes al comenzar su trabajo sufre un infarto de miocardio habiendo padecido el día anterior una molestia leve torácica acudiendo entonces a un centro de salud, donde se le indicó que asistiese a un hospital, acompañado de personal sanitario, lo que no llevó a cabo. Se cuestiona si la contingencia de la incapacidad temporal es común o derivada de accidente de trabajo.

La sentencia recurrida del TSJ ha calificado la contingencia de accidente de trabajo mientras que el Tribunal Supremo argumenta que no lo es, que se trata de una causalidad común.

2. RAZONAMIENTOS DE LA SENTENCIA DE LA SALA SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 3-2-2025, RECURSO DE UNIFICACIÓN DE DOCTRINA 2707/2022

Se rechaza en la sentencia que comentamos que sea aplicable la presunción de laboralidad del art. 156, 3 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Este precepto establece que “se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”.

La causa de no dar cabida a la indicada presunción en el infarto sufrido es que se considera que para que esta opere se requiere que, en casos de intensificación de síntomas ya aparecidos previamente fuera del trabajo, la clínica se agrave en y con el trabajo, de forma que pueda concluirse que la actividad laboral es el factor desencadenante o determinante del suceso.

En el supuesto contemplado el Tribunal Supremo considera que la intensificación del padecimiento no acontece por causa del trabajo, ni ha sido este el desencadenante del infarto. Y esta conclusión se alcanza porque consta que el trabajador se encontraba realizando, al tiempo de su malestar, las tareas ordinarias de su profesión, y como el día anterior ya se le había indicado que debía acudir a un centro hospitalario acompañado de personal sanitario, no es razonable, argumenta, concluir que el trabajo fuese el causante del infarto.

3. UN PASO AL FRENTE

Lo que nos ha motivado para escribir el presente artículo es el párrafo de cierre con el que finaliza su argumentación la sentencia del TS a la que nos referimos. Nos vemos obligados a transcribirlo, aunque en síntesis lo que razona nuestro alto Tribunal es que concurre una imprudencia temeraria del trabajador, la que, conforme al art. 156.1.b de la LGSS, excluye cualquier posible consideración del suceso examinado dentro de la configuración del accidente de trabajo. Antes de transcribir el argumento del TS recordemos que el art. 156.1.b LGSS señala que no tendrán la consideración de accidente de trabajo “los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado”.

¿Por qué aprecia el Tribunal Supremo esta exclusión en nuestro caso? Porque “la proximidad temporal entre la prescripción del Servicio Público de Salud y el momento en que se manifiesta el infarto; la ausencia de periodos de esfuerzo laboral entre una recomendación tan seria como la del caso (que acuda al hospital, acompañado de personal sanitario) y el momento en que sobreviene la crisis cardiovascular (pocas horas después, al iniciar la actividad laboral) entroncan también con esa previsión. Quien se desentiende de la indicación médica y acude a su trabajo está poniendo en grave riesgo su propia salud; desde luego, con ese modo de proceder aparece un hecho que, en unión de lo reseñado, contribuye a desvirtuar la presunción del artículo 156.3 LGSS”.

4. VALORACIÓN CRÍTICA DE LA SENTENCIA DEL TS COMENTADA

Si la sentencia de 3-2-2025, Rcunif 2707/2022, no se hubiese adentrado con este argumento final no nos hubiésemos aventurado a escribir este comentario. Pero la atribución de una imprudencia temeraria al trabajador nos obliga a realizar algunas precisiones que parten de que nosotros defendemos que no hace falta acudir a la presunción de laboralidad para que el infarto agudo de miocardio acaecido en el trabajo sea considerado accidente de trabajo. Nuestro criterio es que si se produce un infarto en tiempo y lugar de trabajo nos encontramos ante un accidente de trabajo; pero describiremos en nuestro análisis la situación tal y como se encuentra judicialmente en la actualidad, y presentaremos aquellos extremos que creemos podemos aportar al debate.

a) Algunos números

En 2024 hubo 646 accidentes mortales en el trabajo en España. Entre esos fallecimientos, los infartos, derrames y causas naturales fueron 266 casos. Esta categoría representó el 41,17% del total de accidentes laborales mortales en el trabajo. Por detrás de este porcentaje nos encontramos los atrapamientos y amputaciones, con 99 muertes; los accidentes de tráfico, con 96; y, las caídas, con 94.

Según la Fundación Española del Corazón casi el 40% de las muertes que se producen en el trabajo se deben a una enfermedad cardiovascular.

Estos datos nos acercan a una realidad preocupante, como es que el riesgo cardiovascular es una de las causas de mortalidad en el trabajo más significativa. Lo que nos conduce a valorar su transcendencia y a prestar una mayor atención a los sucesos que acontecen por esta patología, analizando minuciosamente su etiología y vinculación con el trabajo.

Nuestras primeras preguntas son: si el 40% de las muertes en el trabajo acontecen por una incidencia cardiovascular ¿no deberemos relacionar el trabajo con este riesgo de la salud?; ¿no deberemos excluir el criterio de que las afectaciones cardíacas en el trabajo son enfermedades comunes que sólo son accidentes de trabajo si se acredita que la actividad laboral ha tenido influencia en ellas?; ¿no deberemos entender directamente que si acontece un infarto en el trabajo es un accidente de trabajo?

En la actualidad la doctrina judicial (STS 7-9-2022, rcunif 2047/2019), viene significando que el infarto agudo de miocardio es una enfermedad, pero si acontece en tiempo y lugar de trabajo queda protegido por la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS y se presume que es accidente de trabajo, salvo que se pruebe que su causa está desvinculada del trabajo. Se interpreta respecto al infarto la presunción de laboralidad igual que para el resto de los casos: si el suceso acontece en tiempo y lugar de trabajo se presume su etiología profesional, cediendo la presunción si se acredita que el elemento de causalidad entre el trabajo y la lesión no concurre. Este es el criterio general interpretativo del TS sobre el infarto, el que recordemos es la enfermedad del corazón caracterizada por el fallo de este al estar total o parcialmente obstruidas una o varias arterias coronarias conductoras de la sangre al corazón.

Ya antigua jurisprudencia del TS estableció lo que hemos indicado, así la STS de 2-10-1984, rcunif 309/1984, precisó que la inclusión del infarto como accidente de trabajo no era un tema pacífico, pero “hay que tener bien presente que el ámbito del accidente de trabajo ha venido siendo ampliado sucesivamente por el legislador y, asimismo, por la jurisprudencia, dado que la interpretación que corresponde a su normativa reguladora, no puede ser literalista o restrictiva, pues, en función de su propia naturaleza, ha de tender a su máxima eficacia amparadora y protectora; así se ha concretado como accidente todo acaecimiento que tenga conexión con el trabajo o del que no se acredite suficientemente que deja de tenerla (Sentencia de 21 de diciembre de 1.982), bastando que aquel nexo, siempre indispensable en algún grado, se dé sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota (sentencia de 25 de abril de 1.967), máxime tratándose del infarto de miocardio, cuya etiología y causas determinantes de su aparición no están científicamente precisadas...”

b) La presunción de laboralidad

Esta presunción del art. 156, 3 LGSS, que ya hemos transcrito, ha sido descartada por el TS en la sentencia que analizamos al entender que el infarto padecido inició su sintomatología previamente al desarrollo del trabajo. La presunción en este caso: ¿es o no aplicable? En principio creemos que sí, que lo es; y ello porque si el trabajador inicia su jornada de trabajo y el malestar coincide con su tiempo de trabajo y mientras lo desarrolla, parece claro que su lesión es en tiempo y lugar de trabajo, ergo, a priori, la presunción ampara lo acontecido al trabajador.

La presunción de laboralidad requiere para que no se aplique que se presente prueba en contrario que acredite, sin género de duda, que el suceso es absolutamente ajeno a la actividad laboral del beneficiario, que el infarto no tiene relación alguna con el trabajo. El TS en nuestro caso ha considerado que existe prueba suficiente para considerar que la relación de causalidad entre la lesión y el trabajo no concurre, y que, por ello, el suceso está desvinculado del trabajo. Esta apreciación, sin embargo, contrasta con la doctrina del mismo TS que precisa que la aplicación de la presunción de laboralidad en supuestos como el ahora contemplado no se enerva por la aparición de síntomas previos de la lesión, con anterioridad al trabajo o por haberse ya padecido esa clínica (STS 20-3-2018, rcunif. 2942/2016).

Ahora bien, frente a la conclusión del TS, en la sentencia que analizamos, que excluye la aplicación de la presunción de laboralidad, apreciamos que los elementos cronológicos y físicos de ubicuidad (tiempo y lugar de trabajo) para la consideración de esta son evidentes en su concurrencia. Así, el trabajador iniciada su jornada laboral siente un fuerte dolor en el pecho. Hasta esta clínica de dolor se evidencia la realidad de que podía trabajar, y es a partir de ella que ya no. Existiesen o no síntomas previos, los mismos o no eran significativos o no impedían la actividad normal del operario; es en un determinado momento, cuando se sufre el dolor, que se produce el abandono del trabajo por el afectado por imposibilidad de llevarlo a cabo. Este dato objetivo es claro, con anterioridad al dolor se puede trabajar, a partir del mismo ya no.

El TS lo que está expresando con su razonamiento es que el trabajador no ha probado que el trabajo ha sido la causa única y exclusiva del infarto; ha inaplicado la presunción

y ha transmitido al trabajador la carga probatoria de la que precisamente se le trata de eximir mediante la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS. Ha invertido la presunción y ha gravado al demandante para que sea él quien aporte la prueba plena de que su infarto está originado en el trabajo.

Se argumenta por el TS que no se realizaba ninguna actividad excepcional en la operativa del trabajador que posibilite vincular el infarto con el trabajo. Pero veamos, la Orden de 28 de agosto de 1970 por la que se aprobó la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, definía a los peones de la construcción como aquellos operarios mayores de dieciocho años, encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere la aportación del esfuerzo físico sin necesidad de práctica operatoria alguna. Y el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción incluye en el peonaje a las personas trabajadoras que ejecutan tareas sencillas que requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico.

Entre las funciones de este colectivo de trabajadores se detallan en esas normas: actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras; transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, transpaletas, ...).

En definitiva, la actividad de nuestro trabajador per se es una de esas profesiones que se caracteriza por su componente físico. No es factible, por tanto, considerar que las tareas habituales del albañil no son ya en sí mismas de aportación energética y de esfuerzo del sujeto. Al contrario, los componentes laborales de la construcción nos conducen al permanente y constante esfuerzo físico. En el devenir de lo sucedido hay que recalcar que empezar la jornada supone en la construcción el preparar, acarrear y ordenar materiales y, consecuentemente, efectuar una actividad física, la que para nuestro TS no es significativa porque no la considera excepcional; apreciación está separada de la realidad. Estamos disconformes con lo ponderado por el TS, por un lado, porque la actividad física es tal sea o no más esforzada; y, de otro, salvo que se nos mostrase la inactividad del trabajador, sus cometidos incorporan un ingrediente de esfuerzo siempre; que se produzca este es lo normal y habitual. Si Hércules fue un personaje de ficción, la situación que nos describe la sentencia comentada también parece tal, una quimera, porque se aleja totalmente de la coyuntura ordinaria de un tajo, donde el peonaje es una constante muestra de movilidad y energía.

La cronología y escenario que se nos construye por el TS para valorar la contingencia es un arquetipo de diseño, un escenario cartográfico irreal. Se nos presenta por la sentencia que comentamos un caso de laboratorio, propio de un debate teórico o doctrinal, y el resultado que se ha ofertado es ajeno a la normativa que protege al trabajador y le asegura una preservación ante los riesgos del trabajo.

Concluimos este apartado significando que para nosotros en la doctrina que fija el TS en la sentencia comentada se ha excluido la aplicación de la presunción de laboralidad desde criterios de deber ser, y sin una conexión con la realidad del mundo del trabajo. Se ha forzado la inaplicación de la presunción referida por consideraciones de ilustración o salón.

c) La imprudencia temeraria

Se concibe como tal aquella omisión de la diligencia más elemental. En el mundo del trabajo se configura esta categoría como aquel comportamiento del trabajador que asume unos riesgos innecesarios, manifiestos y graves. Es el comportamiento de aquel que desprecia la prudencia más elemental. Es el sometimiento del trabajador de manera innecesaria, inmotivada y caprichosa a un peligro.

En el derecho del trabajo se diferencia de la imprudencia temeraria el conocido como exceso de confianza del trabajador en el desempeño de su labor, que es la apreciación por el empleado de la inexistencia de un riesgo en un concreto hacer, por cuanto que considera que el mismo no es tal o puede ser paliado con su experiencia o habilidad. Este exceso de confianza se ha estimado que no afecta a la protección que debe recibir el trabajador en el desarrollo del trabajo.

La actividad laboral de las personas contiene una multiplicidad de factores que influyen en su desarrollo, ya Elton Mayo, a comienzos del siglo XX, demostró que las relaciones humanas están presentes en el trabajo; también en este hay un alto componente anímico, como lo ha acreditado el llamado “contrato psicológico” que subyace en el contrato de trabajo. En el mundo laboral la persona humana se manifiesta de diversas formas y maneras, al igual que lo hacen sus derechos, y entre ellos el básico derecho fundamental de trabajar, ex art. 35 de la CE, que asiste a todo sujeto.

El calificado por el TS temerario albañil, protagonista de nuestro comentario, puede ser que como había sufrido un año antes una dolencia cardíaca pensase muy legítimamente que su molestia del domingo, previo a su infarto, no revestía gravedad; puede que creyese que su puesto de trabajo peligraba si el lunes no se presentaba al trabajo; puede que opinase que se encontraba bien y que podía seguir llevando una vida normal y trabajar; puede que sus compañeros de trabajo contasen con su presencia del lunes; pueden ser tantas cosas las que pasasen por la cabeza de nuestro infartado trabajador que es una osadía valorarlas considerando que su conducta es una imprudencia temeraria. Su actuar fue el normal de un trabajador albañil de la construcción que, en principio, ejercita su derecho constitucional al trabajo y su deber de trabajar (art. 5 del ET).

Por otro lado, no es lícito el mezclar la conocida esfera de la reproducción –doméstica y personal- con la de la producción –laboral-. El suceso acontece en tiempo y lugar de trabajo, el trabajador no está haciendo nada anormalmente arriesgado, nada extraordinario ni osado cuando sufre su dolor en el tórax; en fin, no objetiva nada temerario. ¿Por qué imputarle una imprudencia temeraria? Cuando la conducta de nuestro trabajador se califica de temeraria se están solapando por la sentencia que analizamos dos escenarios: el plano de la vida personal del trabajador, lo que vive fuera del trabajo; y, el laboral, lo que acontece cuando empieza a trabajar. Qué legitimación nos atribuimos los órganos judiciales para entrelazar estas esferas de la persona: el trabajo y la intimidad personal. La sentencia pretende, en la dimensión del deber ser, promover una especie de profilaxis sanitaria. La misma es válida pero no lo es si al final el resultado que se obtiene con el desiderátum que proyecta es una sanción para el trabajador. En realidad, la solución que nos propone el TS no es sino un castigo, un trato desfavorable para el trabajador; a este se le hace culpable de lo que no es sino una lesión física y un padecimiento sufrido mientras trabaja, ajenos a su propia voluntad.

5. TEMPUS REGIT ACTUM

Las bajas médicas han sido un elemento de confrontación en el mundo del trabajo. Su clara relación con el absentismo laboral y la actividad productiva, la dificultad de su control o su misma configuración como causa de extinción del contrato de trabajo y sus consecuencias, son factores que hacen que la incapacidad temporal siempre se encuentre entre los debates de los agentes laborales.

En una rápida búsqueda sobre las bajas médicas por la red nos encontramos con este intencionado comentario de Victor Mamolar: “En concreto las bajas por incapacidad temporal (IT) se han convertido en un factor de tensión estructural para el mercado laboral español: la proporción de ocupados de baja ha pasado del 2,7 % en 2019 al 4,4 % en 2024, situando a España como el tercer país de la UE con más ausencias médicas. El repunte es transversal —afecta por igual a hombres y mujeres, a todas las edades y territorios— y supone ya un sobrecoste de más de 15. 000 millones de euros anuales para la Seguridad Social (un incremento del 78,5 % desde 2019, casi el 1 % del PIB) y de 4. 613 millones para las empresas (un 62 % más que antes de la pandemia)”.

Estamos lejos de haber superado la generalizada e infundada sospecha de que algunas bajas médicas responden más a la voluntad del trabajador que a un real padecimiento que imposibilita para el desarrollo del trabajo. La salud y el trabajo tienen una extraña relación, entre otras cosas porque la capacidad de trabajar, como nos demuestra la Historia, es ilimitada, somos capaces de sobreponernos a casi todo. En determinados ámbitos y tiempos el trabajo es o ha sido lo primero. La exaltación del trabajador eficiente ha supuesto un reclamo propagandístico, como lo fue en la órbita comunista Alekséi Grigórievich Stajánov; un mito y un ideal que emular.

En tiempos de inestabilidad en los que se desarticula el mundo laboral, la destrucción de puestos de trabajo es más fácil que afecte a quienes muestren un historial de bajas. Incluso hasta hace poco el art. 52, letra d) del Estatuto de los Trabajadores recogía como causa objetiva de extinción del contrato de trabajo las faltas de asistencia, aunque fueran justificadas por enfermedad si no superaban los 20 días.

La inquietud del trabajador por no acudir a su puesto de trabajo no puede ser causa para poner en riesgo su integridad física, que es un derecho constitucional del art. 15 CE. Pero no es admisible criminalizar el comportamiento de quien en principio ejercita su derecho al trabajo ¿Debemos abandonar la protección del trabajador por presentarse en su puesto de trabajo? Las razones históricas del ámbito laboral, o las mismas actuales que se mantienen, siempre han primado la postergación de las deficiencias de la salud a favor de un espíritu de sobreponerse el trabajador a sus dolencias; el objetivo difundido ha sido el de seguir trabajando, el de ser un fiel operario de la cadena de producción que no desfallece ante nada. Y, entonces, ¿qué argumentación es la que se nos presenta por el TS?

6. EPILOGO

Hemos encabezado nuestro comentario con el título de “RETORNO AL TIBET”. Explícamos la causa.

No soy médico, es evidente. Un día una joven doctora, por cierto, hija mía, nos explicó cómo se practicaba una RCP (reanimación cardiopulmonar), y entonces alguien contó un episodio que se narraba en el libro “Siete años en el Tíbet”. Nos indicó que el escritor señalaba en un pasaje que los tibetanos para reanimar a quien sufría un infarto procedían colocándole al afectado una piedra caliente en el pecho. La reacción activa o pasiva del infartado ante esta prueba determinaba el éxito o el fracaso del procedimiento.

Los criterios que sobre las afectaciones cardíacas sufridas en el trabajo viene considerando el TS son:

- La presunción de laboralidad ha operado fundamentalmente en el ámbito de las lesiones cardíacas, en el que, aunque se trata de enfermedades en las que no puede afirmarse un origen estrictamente laboral, tampoco cabe descartar que determinadas crisis puedan desencadenarse como consecuencia de esfuerzos o tensiones que tienen lugar en la ejecución del trabajo (STS 14-03-12 -rcud 4360/10).
- La doctrina ha sido sintetizada con la “apodíctica conclusión” de que ha de calificarse como accidente de trabajo aquel en el que “de alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con que el nexo causal, indispensable siempre en algún grado, se dé sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, con causal o coadyuvante”, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada la ruptura de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el hecho dañoso, por haber ocurrido hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de aquella relación (STS 9-05-06 -rcud 2932/04-).
- El hecho de que la lesión tenga etiología común no excluye que el trabajo pueda ser factor desencadenante, por ser “de conocimiento común que el esfuerzo de trabajo es con frecuencia un factor desencadenante o coadyuvante en la producción del infarto de miocardio” (STS 27-12-95 -rcud 1213/95-); a lo que se añade que “no es descartable una influencia de los factores laborales en la formación del desencadenamiento de una crisis cardíaca”, ya que “las lesiones cardíacas no son por sí mismas extrañas a las relaciones causales de carácter laboral” (STS 20-10-09 -rcud 1810/08-).
- Para destruir la presunción de laboralidad es necesario que la falta de relación lesión/trabajo se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de una patología que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal (STS 10-12-14 -rcud 3138/13-).

Estos criterios coinciden con la postura que defendemos en este comentario, y parecen ser lejanos al razonamiento de la resolución que nos sirve de guía a este artículo.

Es inevitable volver a preguntarnos si la doctrina sentada por la sentencia del TS de 3-2-2025, Rcunif 2707/2022, ha sido congruente con los precedentes de este TS para situaciones similares. Entendemos que se ha prescindido en ella de la presunción de laboralidad aplicada por el mismo TS en otros casos idénticos.

Postulamos que el infarto acaecido en tiempo y lugar de trabajo es un accidente de trabajo, pero, en todo caso, siempre está protegido por la presunción de laboralidad, y para descartar esta deben aportarse al proceso hechos que excluyan, totalmente y sin lugar a la duda, la causalidad del trabajo en el padecimiento. Extremo este difícil de mostrar si consideramos que el trabajo per se implica un grado de estrés, tensión y presión en la persona.

Nuestra última conclusión es que la sentencia del TS de 3-2-2025, rcunif. 2707/2022, a la que hemos dedicado las líneas precedentes, es un “retorno” a métodos, formas y criterios ajenos a la realidad.

Tú eres nuestro altavoz



¡SIGUENOS!



@jpdemocracia.bsky.social



@JpDemocracia



@jjpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

ARTÍCULOS

La discapacidad

Elementos básicos en materia laboral y de Seguridad Social

Primera parte

Juan Carlos Iturri Garate

Magistrado jubilado

0. PREVIO

Este artículo y el que espero publicar el mes que viene forman parte de un proyecto más amplio que espero se materialice en el futuro.

La finalidad es puramente divulgativa y didáctica y de ahí su propia estructura, pues faltan notas a pie de página o citas de autores o disquisiciones precisas sobre el contenido y alcance de las normas que se citan, aunque en este punto hay alguna excepción

La normativa que se menciona está actualizada a la presente fecha y espero que sirva como material de consulta. Por ello expresamente se indican los textos legales o jurisprudencia donde se contiene lo que se explica.

Tras una genérica introducción sobre el ámbito legal del fenómeno de la discapacidad humana, en esta primera entrega se focaliza la materia en las normas generales que regulan el trabajo de las personas con discapacidad en general.

En la segunda, se relacionan las normas que regulan las diversas modalidades de contratación laboral y funcionarial de este grupo poblacional, así como las normas especiales sobre autoempleo y las específicas normas de Seguridad Social que les afectan.

Buena lectura.

1. INTRODUCCIÓN. CUESTIONES PREVIAS

Desde su origen, la Seguridad Social se concibió como un instrumento destinado a resolver diversas situaciones de necesidad. Tales son la enfermedad, la muerte, la discapacidad y otras. Sus inicios se remontan a finales del siglo XIX; de hecho, en España el primer seguro social público data del año 1900.

En el actual ámbito normativo más elevado tenemos un precepto clave: el artículo 41 de la Constitución. El mismo fija los elementos mínimos definidores de nuestro sistema de protección social público, es decir, lo que usualmente denominamos nuestra Seguridad Social. Junto a ello está el sistema de resolución de tales situaciones por medio de seguro privado. A esta vía privada también se refiere la Constitución.

Literalmente, ese artículo 41 dice: *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”*

Por tanto, nos define el objetivo -atender a las situaciones de necesidad-, el medio -fijar asistencias y prestaciones sociales- y los destinatarios de esa protección -toda la ciudadanía-.

Además, nos dice que ese sistema ha de ser público. Por tanto, fija una obligación de los poderes públicos de establecer ese sistema de paliar las necesidades en tales situaciones por esa vía asistencial y prestacional.

Otro matiz igualmente trascendente: añade que esas asistencias y prestaciones han de ser literalmente suficientes para afrontar esas situaciones de necesidad.

Por tanto, han de ser públicas y suficientes.

Junto a ello, también permite asistencias y prestaciones complementarias para subvenir esas mismas situaciones de necesidad. Pero está claro que los poderes públicos las han de fijar de forma suficiente como para atender las mismas.

Por su parte, el artículo 34 de Carta de Derechos Fundamentales de nuestra Unión Europea reconoce ese derecho a la Seguridad Social de las personas. Dice:

“1. La Unión reconoce y respeta el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales que garantizan una protección en casos como la maternidad, la enfermedad, los accidentes laborales, la dependencia o la vejez, así como en caso de pérdida de empleo, según las modalidades establecidas por el Derecho comunitario y las legislaciones y prácticas nacionales.

2. Toda persona que resida y se desplace legalmente dentro de la Unión tiene derecho a las prestaciones de seguridad social y a las ventajas sociales con arreglo al Derecho comunitario y a las legislaciones y prácticas nacionales.

3. Con el fin de combatir la exclusión social y la pobreza, la Unión reconoce y respeta el derecho a una ayuda social y a una ayuda de vivienda para garantizar una existencia digna a todos aquellos que no dispongan de recursos suficientes, según las modalidades establecidas por el Derecho comunitario y las legislaciones y prácticas nacionales.”

Como es de ver, aunque el desempleo ya es citado en la Constitución como supuesto de situación de necesidad, la Carta europea alude a varias situaciones más, incluida la pobreza o la vivienda.

Es de recordar que, dentro de los mismos principios rectores de la política social y económica en que se ubica aquel artículo 40 de la Constitución, más adelante, en su artículo 47 dice: *“Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada. Los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias y establecerán las normas pertinentes para hacer efectivo este derecho, regulando la utilización del suelo de acuerdo con el interés general para impedir la especulación. La comunidad participará en las plusvalías que genere la acción urbanística de los entes públicos.”*

Y como situación de necesidad también se concibe el estado de la enfermedad de las personas y a ello se refiere el artículo 43 de la Constitución. El mismo dice:

“1. Se reconoce el derecho a la protección de la salud.

2. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.

3. Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Asimismo, facilitarán la adecuada utilización del ocio.”

A las situaciones de enfermedad también se refiere el artículo 35 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y dispone: *“Toda persona tiene derecho a la prevención sanitaria y a beneficiarse de la atención sanitaria en las condiciones establecidas por las legislaciones y prácticas nacionales. Al definirse y ejecutarse todas las políticas y acciones de la Unión se garantizará un alto nivel de protección de la salud humana.*

Merece la pena resaltar que se impone no sólo la protección de la salud humana, sino que esa protección ha de ser de una determinada calidad: de “alto nivel” (sic).

La realidad nos demuestra que las situaciones de necesidad inciden más relevantemente a los colectivos más vulnerables de nuestras sociedades.

En el ámbito de los destinatarios del sistema, dentro de la ciudadanía se encuentran los llamados “colectivos de personas vulnerables”. Uno de esos colectivos más destacados es el compuesto por las personas con discapacidad (en adelante, se usará el acrónimo PCD para aludir a esa parte de la ciudadanía). Y es uno de los más destacados tanto por su número –más o menos el diez por ciento de la ciudadanía- como por las necesidades de especial atención que se imponen en tales casos.

A tal colectivo se refiere el artículo 49 de la Constitución., que fue modificado muy recientemente, el 15 de febrero de 2024 y tal importante reforma constitucional –la tercera en su historia- se produjo no solo para eliminar para la hoy en día inasumible expresión “disminuidos” con que se designaba a las PCD en la redacción original de la Constitución, sino también porque se pretendía incluir en la Misma las esenciales ideas del denominado modelo social e el abordaje de las políticas públicas en materia de discapacidad. Actualmente su redacción es la siguiente:

“1. Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio.

2. Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad.»

Con estas disposiciones, en primer lugar se trata de combatir la discriminación por esta condición personal, adoptándose, incluso y si procede, las medidas de discriminación positiva a favor del colectivo (por ejemplo, las tarjetas o viñetas que permiten el aparcamiento en los sitios reservados al efecto) y junto a ello y de forma igualmente relevante también se trata de dejar claro que hay una serie de obligaciones de los poderes públicos en la procura de la atención adecuada del colectivo. Por eso se establece que se han de adoptar políticas públicas que garanticen tanto la plena autonomía personal de las PCD, así como su inclusión social, imponiendo un deber de especial atención a las necesidades específicas de mujeres y menores con discapacidad, lo que hace ver que estos dos grupos son considerados por el legislador como más expuestos a la desatención de tales poderes con respecto del colectivo PCD.

Por su parte, también la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europeo se refiere a las PCD.

De una parte, proscribe la discriminación por tal condición personal en su artículo 21, punto 1, mencionándola expresamente, y ello a diferencia del artículo 14 de la Constitución, habiendo sido el Tribunal Constitucional el que ha señalado que la discapacidad es claramente una de las “circunstancias o condiciones personales” con las que termina la cláusula prohibitiva de discriminación de esos precepto.

Y, de otra parte, de forma parecida al vigente artículo 49 de la Constitución, el artículo 26 de la Carta Europea dice: *“la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.*

Y ya, en el ámbito internacional en general e incluso por encima de esos dos Textos Legales esenciales en nuestro ordenamiento, puesto que se trata de un Tratado Internacional sobre Derechos Fundamentales de las Personas, el primer Tratado de tal condición en el presente siglo, es forzoso citar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y que también forma de nuestro derecho vigente, una vez promulgado y publicado en el Boletín Oficial del Estado, lo que ocurrió en fecha 21 de abril de 2008 (en adelante, para designarlo, se usará el acrónimo en inglés del mismo, CRPD, que es como se le conoce internacionalmente).

Ha sido suscrito por ciento cincuenta y tres países de todo el mundo, incluidos todos los de nuestro entorno cultural más próximo.

La lectura de su artículo 4 en relación con los anteriores, ya hace ver que impone a los poderes públicos de los Estados que lo han suscrito una serie de obligaciones específicas

variadas con el fin de garantizar, no sólo que las PCD no sean discriminadas, sino para garantizar su autonomía personal y su protección en los casos de necesidad. Su artículo 19 regula su derecho a vivir de forma independiente y a ser incluidos en la comunidad, el acceso a la vivienda, el 25 su derecho a la salud y a la protección frente a la enfermedad y su artículo 28 su derecho a la protección social.

Y siendo que el trabajo es, desde luego, uno de los medios de mayor relevancia en orden a la integración social de las personas con discapacidad, es muy trascendente el contenido de la Directiva 2000/78/CE, del Consejo Europeo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general por la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, donde expresamente incluía la proscripción de la discapacidad como factor de discriminación legítimo, siendo que al calor de tal norma existe un cuerpo de sentencias muy relevantes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre tal extremo y los derechos de las personas con discapacidad en los niveles de protección social pública que la Unión Europea fija con respecto de las PCD en diversas Directivas y Reglamentos.

Volviendo a la legislación española de origen interno y ya en el plano de la legislación ordinaria, para cumplir con las obligaciones que la Constitución impone a los poderes públicos en materia de discapacidad, encontramos que convergen cuatro sistemas legislativos diversos: el de la regulación de los contratos de trabajo, el de la Seguridad Social pública, el propio y específico de las personas con discapacidad y la de las personas con dependencia.

El primer grupo lo constituye el bloque formado esencialmente por el Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 23 de octubre) y una serie de normas dispersas, generalmente de rango reglamentario.

El segundo bloque está compuesto por la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), sus varios desarrollos reglamentarios y alguna otra normativa legal dispersa y residual. Como ya se ha dicho, es la ciudadanía la que es beneficiaria de las prestaciones de Seguridad Social, las cuales pueden ser contributivas o no. Las primeras son los que imponen previo requisito de haber generado una serie de cotizaciones que se consideran suficientes como para alcanzar el derecho asistencial o prestacional y las segundas no imponen ese requisito de previa cotización a la Seguridad Social. Aunque está en boga una tendencia dirigida a generalizar las prestaciones y asistencias a todas las personas, la realidad nos demuestra que hoy en día hay muchas prestaciones de carácter contributivo, es decir, de las que imponen esa previa cotización obligatoria a la Seguridad Social. En España, esta cotización es obligatoria y necesariamente vinculada al contrato de trabajo por cuenta ajena o a la actividad como empresario o trabajador autónomo. Pese bien, prestaciones tan importantes como las de incapacidad, permanente o temporal o el desempleo, entre otras, también son percibidas por las PCD y en algunos casos existen normas especiales para tal colectivo.

El tercer grupo viene constituido por la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre), que en adelante se denominará por el acrónimo LGPCD. Existen además diversos derivados legislativos de la Misma y específicos en materias tan destacadas como la accesibilidad y el diseño universal, aparte de diversos desarrollos reglamentarios de esas Leyes. Es normativa centrada exclusivamente en el

abordaje de los derechos de las personas con discapacidad, a diferencia de las dos anteriores, que en principio están destinadas a toda la ciudadanía, aunque ocasionalmente contienen disposiciones específicas para PCD.

Y el último y no por ello menos importante, bloque lo constituye la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (Ley 39/2006, de 14 de diciembre) y sus desarrollos legales y reglamentarios. Las personas en situación de dependencia integran dos tipos de colectivos: lo que se denominan ancianos, gente de la tercera o cuarta edad o personas mayores que no pueden realizar por sí solos los actos esenciales de la vida ordinaria (comer, andar, vestirse, etc.) y las PCD propiamente dichas en quienes concurra esa restricción para los actos esenciales para la vida ordinaria.

Ocurre que ese ámbito protector público de los derechos de las PCD está gestionado por instituciones diversas, pues si la Seguridad Social es gestionada desde el Estado –aunque ya se está negociando la transferencia de competencias a alguna comunidad autónoma, como es la vasca– los derechos y prestaciones que establecen los dos últimos tipos de legislación se gestionan por las comunidades autónomas (salvo en el País Vasco, donde la competencia es de cada Diputación de territorio histórico y en Canarias, donde se gestiona por los cabildos). Por ende, algunas de esas prestaciones se proporcionan, bien por ese mismo tipo de entidades, bien por las corporaciones locales correspondientes al empadronamiento de la persona afectada.

Por otra parte, uno es el reconocimiento por la Administración Pública de la situación de persona con discapacidad y otro y diverso es el de persona en situación de dependencia. Los criterios y tablas de valoración son distintos en uno y otro caso y de hecho, una misma persona ha de seguir dos expedientes diversos al efecto.

Es en este ámbito en el que se mueven los derechos de las personas con discapacidad, derechos que los poderes públicos han de garantizar, dada la especial protección constitucionalmente impuesta y la proscripción de la discriminación por causa de discapacidad, igualmente allí prevista.

2. EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

GENERALIDADES

En otro lugar de este mismo texto ya se explica que la Ley dispone que hay una presunción de capacidad jurídica plena en toda persona, la cual le permite poder actuar los derechos que le competen por sí misma y sin necesidad de nadie más para gozarlos. Entre ellos, sin duda, los más importantes son los derechos fundamentales.

También allí se explica que, empero, existen unas poderosas razones que permiten restringir o reducir esa plena capacidad jurídica que en principio toda persona tiene. Ello precisamente solo y únicamente puede acordarse en el propio interés de esa persona, que, por tanto, tiene una discapacidad o diversidad funcional que aconseja actuar una medida de apoyo a su propia capacidad jurídica, precisamente en su propio interés. También anteriormente se explica que está previsto que esa restricción y consecutiva medida de apoyo legal se haga por las exclusivas vías que la Ley fija. En este trámite nos

encontramos con una serie de garantías y controles establecidos precisamente para proteger también los derechos fundamentales de la PCD en el propio proceso de restricción de esa capacidad de gozar derechos. Nos remitimos a lo allí dicho. El objetivo de este capítulo es distinto: consiste en explicar la forma en que se concretan los derechos de las PCD en el derecho laboral y las prestaciones públicas en nuestro país.

Centrándonos ya en el ámbito del trabajo de las PCD, en esta materia convergen dos principios esenciales: el de igualdad de oportunidades en el acceso y mantenimiento del trabajo y el del fomento del empleo de las personas con discapacidad.

En el sector del trabajo, las PCD tiene un enemigo a vencer: la discriminación. Como en otros muchos ámbitos.

Nuestros gobernantes se han dado cuenta de ello y asumen que no es sólo una cosa de las propias PCD esa lucha, sin que es también una obligación de los poderes públicos superar esa segregación.

Pues bien, en esa lucha contra la discriminación, los poderes públicos utilizan diversos medios. Sin duda, el más importante de ellos es la Ley.

Esta Ley claramente dice que las PCD tienen el mismo derecho a trabajar que el resto de los ciudadanos. Es decir, que no se les puede tratar peor por el hecho de que tengan diversidad funcional. Es lo que técnicamente se llama el principio de igualdad de oportunidades. Ésta es la primera idea.

Y, además, como la realidad nos hace ver que la mayoría de las PCD no están empleadas en la misma proporción que el resto de la ciudadanía, esa Ley impone a los poderes públicos la obligación de facilitar que las PCD lleguen a obtener empleo. De ahí surge esa segunda idea: los poderes públicos tienen la obligación legal de favorecer que las PCD trabajen. No se trata solo de que se considere conveniente que las PCD trabajen y que por ello se dé a los poderes públicos un simple consejo, sino que existe una obligación legal a los poderes públicos de facilitar que las PCD estén empleadas.

¿Y dónde están reflejadas estas ideas? Hay que distinguir entre leyes internacionales e internas.

En lo internacional, esos dos principios esenciales se encuentran en el artículo 27 de la CRDP.

También se contiene el primero de ellos en el artículo 4 de la Convención 159 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y el segundo, en el artículo 3 de ese Texto Legal del año 1983. Convención ratificada por España.

En lo nacional, hay varias leyes. La principal y que contiene ambos derechos es la Ley General sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (en adelante, LGDPCD). A esos dos principios se refieren sus artículos 35, 36 y 39.

Precisamente para fomentar que las PCD trabajen, a veces se acude a hacer normas que conceden derechos para las personas con discapacidad en exclusiva y por tanto, son derechos que no se fijan para el resto de la ciudadanía. Es decir, para luchar contra esa discriminación, se hacen normas que, a su vez, discriminan a las PCD con respecto

del resto de la ciudadanía. Se les llama “medidas de discriminación positiva”. Hay discriminación, pero ésta es positiva, puesto que con esos derechos exclusivos de las PCD se pretende que esas dos ideas básicas de igualdad y fomento de empleo operen en la realidad. Como se ve, es una técnica para luchar contra la discriminación que pasa precisamente por discriminar, pero a favor de reconocer derechos subjetivos solo al colectivo PCD. Por ejemplo, y entre las principales en lo laboral, una de ellas es la garantía de que, en todas las empresas de más de cincuenta trabajadores, cuando menos el dos por ciento de los mismos han de ser PCD. Está fijada en el artículo 42 de la LGPCDIS como principio general (aunque admite excepciones, como se verá). Ello se establece con el fin de conseguir que la igualdad de trato a todos los ciudadanos sea real y evitar la contradicción que supondría proclamar en la Ley esa igualdad y apreciar que lo que dice esa Ley choca con lo que pasa en la realidad. Más claramente, para evitar que ese principio de igualdad de oportunidades exclusivamente quede en una mera y simplemente retórica declaración legal, se impone esa segregación en positivo, para obtener una real igualdad de oportunidades de todos en el acceso al empleo. Ello efectivamente se corresponde con el mandato que impone a los poderes públicos el artículo 9, punto 2 de la Constitución.

Añadir que esas medidas de discriminación positiva se establecen tanto en esta materia del mundo del trabajo, como en otras. Por ejemplo, fuera del ámbito de lo laboral, las plazas de aparcamiento o servicios higiénicos reservados a PCD son también otro tipo de medidas de discriminación positiva, pues sólo pueden aparcar ahí o usar esos servicios una persona que sea PCD.

En lo laboral, a ellas se refieren el ya citado artículo 42 de la LGPCDIS y otros de sus preceptos (39 o 40) y también las mismas, en cuanto al trabajo, están autorizadas por el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo se mencionan en el artículo 25 de la Ley de Empleo (Ley 56/2003, de 16 de diciembre).

Por otra parte, la actividad profesional de las personas con diversidad funcional no tiene porqué limitarse a ser una persona trabajadora por cuenta ajena, es decir, un obrero o empleado de otra persona, que sería la empresaria o empleadora. También puede trabajar para sí misma, como lo hacen el resto de los empresarios o incluso puede trabajar para el Estado, como el resto de los funcionarios públicos. Es decir, que puede trabajar como el resto de los ciudadanos: bien como trabajador, bien como empresario o autónomo o bien como funcionario público.

Dejando aparte la actividad para el Estado como funcionario, en lo laboral, ya se ha dicho que una PCD puede trabajar para otro (una empresa que no es suya) o para sí misma (una empresa o negocio que ha creado o dirige).

Si trabaja para otro, es decir si es trabajador por cuenta ajena otra vez hay que distinguir. Hay dos formas de trabajar en este caso, porque puede trabajar como el resto de los ciudadanos trabajadores por cuenta ajena o puede trabajar con un régimen especial, régimen especial precisamente caracterizado porque sólo está previsto para la actividad profesional a desplegar por PCD.

En el primer supuesto, nuestra ley prevé que una PCD puede trabajar de forma similar al resto de trabajadores por cuenta ajena, es decir en la modalidad de empleo ordinario. Por eso a este tipo de actividad se le llama el “empleo ordinario” de las PCD. Pero,

como se ha dicho, junto a ello, también está previsto que lo haga con un tipo de contrato de trabajo especialmente concebido sólo para las PCD. Este contrato tiene sus reglas especiales y distintas que el contrato de trabajo normal. Es lo que la Ley llama “empleo protegido”. Y por otra, cuando la PCD trabaja como empresario o autónomo se habla de “empleo autónomo”. A estas tres modalidades (empleo ordinario, protegido y autónomo) se refiere el artículo 37 de la LGPCD.

Centrándonos solo en el empleo protegido, hay que decir que el mismo está vinculado a los conocidos centros especiales de empleo (en adelante, CEE), que han de ocupar el papel de empresario en esa relación laboral especial. De ese empleo protegido surgen los enclaves laborales (EELL), de forma tal que este contrato especial que supone el empleo protegido sólo cabe que se haga, bien en un CEE o en una fase más avanzada, con un empresario ordinario, pero con supervisión del CEE. Por tanto, como se verá, el enclave laboral es una figura transicional entre el empleo protegido y el ordinario de las PCD, puesto que la Ley quiere que si la PCD puede asumir empleo ordinario, así trabaje y sólo cuando esto no sea posible y en forma subsidiaria a lo anterior, se acude al empleo protegido.

Indicar que a los servicios de empleo con apoyo expresamente se refiere el artículo 41 LGPCD como medio para dar orientación y adiestramiento individualizado en orden a obtener la integración laboral ordinaria a través del adecuado adiestramiento. Luego nos referiremos a esos enclaves laborales

Por otra parte, también hay actividad ocupacional o de adiestramiento de las PCD que no llega a constituir propiamente trabajo, sino realización de actividades favorecedoras de la integración personal y social de la PCD e incluso adiestramiento para ulterior acceso al empleo protegido en CEE. Es la desplegada en los llamados Centros Ocupacionales.

Volviendo al empleo protegido, destacar que ese empleo protegido da lugar a un tipo de contrato de trabajo que es especial y que, como se ha dicho, sólo esas PCD pueden realizar. Es tan especial este contrato que da lugar a lo que nuestra Ley llama una relación laboral especial de PCD (artículos 2, letra g del Estatuto de los Trabajadores). Hay más casos de otros colectivos que también tienen su relación laboral especial, como las personas empleadas domésticas.

A diferencia de este empleo protegido, cuando hablamos de empleo ordinario de las PCD, nos referimos siempre a un contrato laboral ordinario o común que es el que suscribe cualquier persona y que solo está particularizado solo porque el trabajador es una PCD. El empresario es una persona jurídica o física, como en todos los contratos de trabajo a los que se refiere el Estatuto de los Trabajadores. En este caso, aunque el trabajador es PCD, se trata de un contrato similar al trabajo que tiene cualquier otro ciudadano que sea trabajador y como él, contiene los caracteres que, para todo contrato laboral ordinario se explican en el artículo 1, punto 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, aunque en este caso se trate de un contrato laboral común u ordinario, la ley prevé que si el trabajador es una PCD, hay una serie de especialidades en ese contrato. Son especialidades que sólo si el trabajador es PCD se dan. Es el caso, por ejemplo, de la obligación de realizar una adaptación razonable del puesto de trabajo, para que el trabajador pueda entrar o mantenerse en la empresa y en la misma desarrollar su trabajo. Más adelante se habla de ello.

Precisamente porque se trata de luchar contra la discriminación por causa de discapacidad, buscando la aspiración todavía no conseguida de igualdad de trato entre todas las personas, surge otro principio: lo ideal es que el PCD acuda trabajar en la modalidad de empleo ordinario y cuando no pueda hacerlo por esta vía, como alternativa a ello, surgiría la idea de trabajar en la modalidad de empleo protegido. Por tanto, la Ley parte de que, si puede, el trabajador preste actividad laboral con empleo ordinario y si ello no es posible, surge la alternativa: el empleo protegido. De hecho, La Ley explica que la finalidad de los CEE, que ya se ha dicho son los empresarios en el empleo protegido, es doble: de un lado, de asegurar el empleo remunerado de las PCD y a la vez también, ser un medio de inclusión del mayor número de PCD en el régimen de empleo ordinario (artículo 43, punto 1 LGPCDIS) una vez adiestrada la persona en el mundo laboral por el inicial contrato de empleo protegido.

En las siguientes líneas, explicamos una serie de medidas legislativas comunes a todo tipo de actividad laboral de las PCD. Luego se estudian las especialidades propias del empleo ordinario de las PCD y seguidamente explicar en qué consiste el empleo protegido. Finalmente, también se añade una explicación sobre las medidas a las que se puede acoger cuando la PCD decide optar por ser empresario o trabajador autónomo y así mismo, también se comentan las medidas previstas para cuando la PCD quiere ser funcionario qué derechos se prevén cuando trabaja para la Administración Pública.

3. NORMAS COMUNES A TODAS LAS ACTIVIDADES LABORALES DE LOS PCD

3.1. Las concretas medidas de fomento de empleo

Ya se ha dicho que una de las dos ideas axiales en materia de trabajo de las PCD es el fomento de su contratación laboral.

Y en este sentido es muy contundente el artículo 39 LGPCD, Literalmente dice:

“1. Se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral.

2. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.”

Lo primero que se aprecia es que en este punto de la Ley, se fija expresamente esa obligación de los poderes públicos.

También se ha de resaltar que puede ser adoptada cualquier clase de medida en orden a tal fomento de empleo PCD, siempre que se considere adecuada para alcanzar el objetivo indicado.

Y aparte de esa cláusula abierta final de medidas con la que termina el precepto, también menciona concretamente algunas de esas medidas, como son las subvenciones y los préstamos afectados a tal fin, así como las bonificaciones en las cuotas de cotizaciones de Seguridad Social a abonar en el caso de trabajador PCD, que, como todo trabajador, también cotiza.

Pero existen más medidas aparte de las reseñadas. Así, dentro de la modalidad de empleo ordinario PCD, es muy relevante la cuota de reserva de empleo para PCD en empresas medianas o grandes. Son las de más de cincuenta empleados y esa medida se trata específicamente en el siguiente apartado de este trabajo.

Otra medida de fomento indirecta a destacar son las deducciones fiscales o tributarias por creación de empleo a PCD.

En materia de deducciones y reducciones de cuota de cotización siguen actualmente vigentes los puntos 2 y 3 del artículo 2 de la Ley para la Mejora del Crecimiento del Empleo (Ley 43/2006, de 26 de diciembre) y en el ámbito reglamentario, sigue vigente el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, aunque es de mayor importancia el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

En cuanto a la normativa a considerar, se ha de mencionar la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo y sobre todo, en es esta concreta materia de las medidas de fomento del empleo, lo más relevante se contiene en el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, complementado por las normas citadas en el anterior párrafo.

El indicado Real Decreto-Ley de 2023 se basa en una voluntad de unificar en un solo texto la normativa estatal y de mínimos que regule las medidas públicas de fomento de empleo. En efecto, las políticas públicas de fomento del empleo que rigen la actividad de los poderes públicos no sólo se instrumentan para facilitar el empleo PCD, sino también el de otros colectivos que se consideran vulnerables. Además, la realidad nos demuestra que, junto a la normativa estatal sobre la materia, existía y existe una profusa normativa autonómica diversa entre sí y dispersa en variada normativa que mejoraba ese régimen de mínimos estatal, constatándose la realidad de la existencia de una clara dispersión regulatoria.

Las medidas allí reguladas inciden tanto en el empleo ordinario como en el protegido PCD. Para fijar las clases e importes de las medidas se considera si se trata de empleo ordinario o protegido o incluso la edad de esa persona, pretendiendo fomentar siempre el empleo ordinario e indefinido, siendo éste el paradigma y el resto de empleo la alternativa a ello, pues es claro que el legislador opta por la idea de que, si se puede, la PCD ha de trabajar en el marco de un empleo ordinario, indefinido y a tiempo completo. Así se aprecia de la lectura de diversos preceptos de aquel Real Decreto Ley, especialmente, de su artículo 2.

Pero, como se ha dicho, tal Ley tiene un contenido más general que el de regular los incentivos a la contratación de las PCD, sino regular esos incentivos para toda la población que se entiende que los requiere, fijando preceptos de aplicación a todos los poderes públicos y otros solo para la Administración, estatal, permitiendo el incremento de la intensidad del incentivo a las comunidades autónomas en muchos casos y teniendo en

cuenta también que esos incentivos pueden derivar de la negociación colectiva entre empresarios y representantes de los trabajadores.

En concreto, su artículo 6 fija hasta ocho colectivos diversos, entre los que se encuentran las personas que legalmente se consideran son de protección prioritaria, personas en situación o riesgo de exclusión social, mujeres víctimas de violencia de género, de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral o en contextos de prostitución, aparte de las PCD.

Dentro las PCD ese precepto distingue entre las que define la LGPCD (su artículo 4) y un grupo cualificado de ellas, constituidos por los siguientes colectivos: PCD que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Junto a ello, también tiene especial relevancia la normativa dictada en desarrollo de las competencias que en esta materia tienen las comunidades autónomas, que en diversos casos tienen organismos autónomos que se encargar de la gestión de las concretas medidas e incluso implementan algunas de las recogidas en la normativa estatal. Por tanto, se ha de valorar no solo la normativa estatal, sino también la autonómica correspondiente en cada caso.

Abordando ya las medidas concretas entre los principales incentivos estatales, cabe distinguir los siguientes grupos:

1. Para realizar un contrato indefinido para PCD.

Si se trata de PCD contratada indefinidamente, se consideran las variables de si la discapacidad es severa o no, si se trata de una mujer o un hombre y si es mayor o menor de cuarenta y cinco años.

Discapacidad severa, mayor de 45 años, el incentivo es de 6.300 euros anuales, tanto si se trata de mujer como de hombre.

Discapacidad severa, menor de 45 años: mujeres 5.950 y hombres, 5.100 euros.

Discapacidades distintas de la severa: 5.700 euros anuales, si son mayores de 45 años y si son menores de esa edad, 5.350 euros anuales caso de tratarse de mujer y 4.500 euros caso de tratarse de hombre.

2. Contratación laboral de cualquier especie con PCD que tenga capacidad intelectual límite o personas con incapacidad permanente incorporadas a la misma empresa en otra categoría profesional, siempre que tengan más de cincuenta y cinco años.

La bonificación consiste en 128 euros al mes, con un máximo de cuatro años.

Las PCD con capacidad intelectual límite son las definidas en el artículo 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de agosto, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con discapacidad intelectual límite.

3. Para realizar contrato temporal de fomento de empleo con PCD en relación laboral ordinaria, se distingue por sexo, edad inferior o superior a 45 años y si la discapacidad es o no severa.

Discapacidad severa, siendo personas con 45 años o más, si es hombre 4.700 euros anuales, que son 6.300 si se trata de mujer y mientras dure el contrato.

Discapacidad severa, menor de 45 años, 4.100 euros anuales, si se trata de hombre y 4.700 euros anuales si se trata de mujer y también dura lo que dure el contrato.

Mayores de 45 años con otras discapacidades: 4.100 euros anuales si se trata de hombre y 4.700 anuales si se trata de mujer y mientras dure el contrato.

Menores de 45 años con otras discapacidades: 3.500 euros anuales si se trata de hombre y 4.100 euros anuales, si se trata de mujer. También mientras dure el contrato.

4. Para realizar lo que se llaman los contratos formativos, durante la vigencia del contrato con la PCD se reduce en la mitad la cuota empresarial por contingencias comunes, mientras dure el contrato. Para mayor detalle, véase el siguiente punto de este trabajo.

Se refiere tanto a los contratos para la adquisición de práctica profesional como para la llamada formación en alternancia.

5. Contratación de PCD en Centro Especial de Empleo, ya sea contrato ordinario indefinido o temporal o en el caso de que se convierta uno temporal en indefinido, está bonificado al ciento por ciento la cuota empresarial de cotización por todos los conceptos.

6. Conversión en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo de PCD o los formativos (tanto en los celebrados para adquirir práctica profesional, como para realizar la formación en alternancia, nuevamente se distingue si la discapacidad es o no severa, si se trata de mujer u hombre PCD o si tiene más de cuarenta y cinco años o menos.

Discapacidad severa, mayor de 45 años, el incentivo es de 6.300 euros anuales, tanto si se trata de mujer como de hombre.

Discapacidad severa, menor de 45 años: mujeres 5.950 y hombres, 5.100 euros.

Discapacidades distintas de la severa: 5.700 euros anuales, si son mayores de 45 años y si son menores de esa edad, 5.350 euros anuales caso de tratarse de mujer y 4.500 euros caso de tratarse de hombre.

7. Para realizar contratos temporales de sustitución de trabajador PCD por otro PCD, también la bonificación de la cuota empresarial por todos los conceptos en el cien por ciento mientras dure el contrato por un importe de 366 euros al mes.

Por último y como ya se ha anticipado, también hay una serie de deducciones fiscales específicas. Por ejemplo, ello es muy relevante en el Impuesto de Sociedades, donde hay una muy cualificada: deducción de la cuota íntegra e tributación

precisamente prevista por haberse creado empleo para los trabajadores PCD. Por la sociedad. Deducción que es mayor si se trata de grandes discapacitados. Se contienen en el artículo 38 de la Ley del Impuesto de Sociedades (Ley 27/2014, de 27 de noviembre).

3.2. La adaptación y el acceso al trabajo.

Las medidas de ajuste razonable

Recogiendo lo previsto en la CRPD (en lo laboral, véase su artículo 27), nuestra LGPCD tiene como una de las bases en esta materia el principio de accesibilidad y diseño universales (artículo 3). En el mismo sentido, artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, del Consejo Europeo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general por la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Es decir, se parte de la idea de que, también en el trabajo, se ha de prever y adoptar, las medidas necesarias para que la PCD pueda ir al trabajo y prestar su actividad laboral, eliminando las barreras y obstáculos que puedan limitar esta actividad.

Y para ello se han de hacer lo que la Ley llama los “ajustes razonables”, que es una obligación que tiene que cumplir el empresario, salvo que los mismos supongan una carga desproporcionada o indebida (artículo 2 de la misma Ley). Es decir, que sea muy caro o muy difícil.

Por tanto, la Ley impone al empresario la obligación de realizar la actividad adecuada para adaptar la accesibilidad a la empresa de la PCD trabajadora, adaptar su puesto de trabajo y elementos anejos (servicios, etc.) y así mismo permitir que su formación y adiestramiento.

Para ello, obviamente, se ha de considerar las circunstancias que imponga la concreta situación y ello con la finalidad de que las PCD puedan acceder al empleo, en el mismo desempeñar su trabajo, progresar en el y en consecuencia, también acceder a la debida formación en igualdad de oportunidades.

Sin embargo, como ya se ha dicho, si esas medidas suponen una carga excesiva al empresario ya no existe esa obligación, y para valorar si es o no excesiva esa carga, la Ley impone que se tenga en cuenta si existen o no ayudas o subvenciones públicas para este tipo de ajustes, así como el importe de los costes que tales medidas impliquen y también el tamaño de la empresa (volumen de negocios).

Todo lo anterior está previsto en el artículo 40 de la LGPCDIS y el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, del Consejo Europeo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general por la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En este punto, ha sido muy relevante la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea interpretando esta última disposición. Las últimas de sus sentencias son dos de la misma fecha: 11 de septiembre de 2025 (asuntos C 5/24 y C.38/2024).

Esta última es bien relevante, ya que impone la obligación de ajuste razonable del trabajo no sólo para trabajador PCD, sino también para la persona no PCD que la cuida. En aquel caso, reclamaba un ajuste laboral de jornada una madre de menor PCD y entiende

la Sala que lo contrario supondría lo que técnicamente se llama discriminación indirecta por asociación (la condición desfavorable que da lugar a la discriminación, la discapacidad en este caso no afecta a la persona discriminada, pero soporta el efecto que esa segregación por discapacidad produce).

Las medidas de ajuste razonable no tienen por qué ser sólo medidas de adaptación puramente física, es decir, medidas que supongan realizar materialmente una obra, sino que pueden ser de todo tipo, incluidas las de condición organizativa y así, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha considerado que puede ser una medida de ajuste razonable la reducción de la jornada de la PCD que no pueda tolerar una jornada ordinaria (sentencia HK Danmark o Ring). Puede haber otras, como el cambio de puesto de trabajo para otro más conforme a la circunstancia de la PCD. El Tribunal Supremo se ha referido a ellas y ha dicho que pueden ser físicas, organizativas e incluso educativas (sentencia de su Sala Cuarta de 22 de febrero de 2018, recurso 160/2016).

De hecho, la Ley impone al empresario considerar la capacidad real de la PCD a la hora de fijar el trabajo a desempeñar (artículo 20, punto 3 del Estatuto de los Trabajadores).

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, también hemos de considerar otra obligación empresarial: la de proteger la salud y seguridad de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, adoptando las medidas preventivas y de protección que sean necesarias (artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Para cumplir con estas cargas, también la Ley prevé que el empresario tenga las ayudas, subvenciones o préstamos necesarios para esa adaptación del puesto de trabajo, la eliminación de barreras que dificulten el acceso, movilidad, comunicación o comprensión dentro del centro de trabajo (artículo 39, punto 2 LGPCDIS ya citado)

De hecho, está previsto que el mismo obtenga subvenciones del Servicio Público de Empleo Estatal, debiendo contar con informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en caso de contratación como indefinida de la PCD o conversión de su contrato temporal en indefinido. Si la empresa no lo solicita, directamente lo puede pedir el trabajador PCD (artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo).

Por otra parte, este tipo de subvenciones se gestionan también por los organismos autónomos de empleo de diversas comunidades autónomas, fijándose diversos importes máximos de subvención por cada petición individualizada.

Es muy destacable que bien recientemente se ha promulgado y publicado la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

Y es que esta nueva normativa da una nueva perspectiva a esta materia.

La misma es consecuencia directa de una cuestión que planteó la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que se pronunció en su sentencia de 18 de enero de 2024 (asunto Ca Na Negreta) que,

dicho resumidamente, imponía considerar la opción de ajuste razonable del puesto de trabajo de la PCD antes de que el trabajador fuese despedido por pasar a situación de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad.

La nueva Ley impone que, cuando se de esa declaración de incapacidad permanente, el empresario no puede acudir a extinguir el contrato de trabajo, como se entendía en términos generales que permitía la legislación laboral, sin que, antes de ello, tiene la obligación legal de adoptar medidas de ajuste razonable en la empresa y ello con la finalidad de que la PCD no vea extinguido su contrato de trabajo, sino que siga en la empresa, si es posible.

Pero no es una obligación absoluta, puesto que ello se impone salvo en dos casos: que tales medidas supongan una carga excesiva para la empresa o que se constate realmente que en la empresa no existe un puesto de trabajo vacante y susceptible de ser ocupado por la persona declarada en situación de incapacidad permanente.

En cuanto a la segunda excepción, para valorar si el puesto vacante y disponible es adecuado debe considerarse si el mismo es acorde con el perfil profesional que tiene esa persona trabajadora y además, que el mismo si que resulta compatible, en su ejecución, con la nueva situación de incapacidad permanente de la persona trabajadora.

Además, es destacable que, realizada esa propuesta de reintegración laboral en ese nuevo puesto de trabajo, el trabajador la rechace, siendo que entonces ya la empresa sí que puede extinguir el contrato de trabajo.

En cuanto a la otra excepción, la primera, para tener en cuenta si la obligación de ajuste razonable constituye o no carga excesiva para la empresa, se ha de ponderar el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa y al efecto, también se ha de considerar si esos costos pueden ser paliados en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas ya explicadas.

Por último y en cuanto a la carga excesiva, la nueva Ley contiene una norma especial a considerar solo con empresas de menos de veinticinco trabajadores, ya que en tales supuestos se considera siempre excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes variables:

1.^a *La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, es decir la prevista para el despido improcedente (actualmente, treinta y tres días por año de servicio en la empresa).*

2.^a *Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.*

Establece también un proceso específico para proceder a ese ajuste razonable o para que la empresa lo deniegue.

Relacionado con lo anterior recordar las ya citadas medidas de orientación y adiestramiento que prestan los servicios de apoyo al empleo de las PCD al que se refiere el artículo 41 LGPCD, ubicado dentro de las normas dedicada al empleo ordinario PCD, el llamado empleo con apoyo.

ESTATAL, UNIÓN EUROPEA Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

[Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 13/2025, de 25 de noviembre, por el que se adoptan medidas complementarias urgentes para la recuperación económica y social de la isla de La Palma tras los daños ocasionados por las erupciones volcánicas. [Ir al texto](#)

Resolución de 18 de noviembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2026. [Ir al texto](#)

Resolución de 6 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. [Ir al texto](#)

Resolución de 6 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Canal de Isabel II, S.A.M.P. [Ir al texto](#)

Enmiendas de 2021 al Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974, adoptadas mediante la Resolución MSC.482(103). [Ir al texto](#)

Real Decreto 1027/2025, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. [Ir al texto](#)

Corrección de errores del Real Decreto 969/2025, de 28 de octubre, por el que se establecen los criterios que definen los procesos irreversibles y de alta complejidad de cuidados que conforman el ámbito de aplicación de la Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. [Ir al texto](#)

Orden ISM/1289/2025, de 5 de noviembre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2025 para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social. [Ir al texto](#)

Resolución de 3 de noviembre de 2025, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la actualización de la Carta de Servicios del Servicio Público de Empleo Estatal. [Ir al texto](#)

Resolución de 5 de marzo de 2025, de la Secretaría General para la Innovación y Calidad del Servicio Público de Justicia, por la que se acuerda el diseño y estructura de la Oficina Judicial para los Tribunales colegiados y Tribunales de Instancia conforme a las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. [Ir al texto](#)

Resolución de 5 de noviembre de 2025, de la Presidencia de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., por la que se crea la sede electrónica asociada de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. [Ir al texto](#)

Real Decreto 965/2025, de 29 de octubre, por el que se modifica el Estatuto del Organismo Autónomo Instituto Nacional de Estadística, aprobado por el Real Decreto 803/2022, de 4 de octubre. [Ir al texto](#)

Orden ISM/1200/2025, de 28 de octubre, por la que se corrigen errores en la Orden ISM/821/2025, de 24 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2025 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 12/2025, de 28 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes de reactivación, refuerzo y prevención en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. [Ir al texto](#)

Orden ISM/1199/2025, de 23 de octubre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social. [Ir al texto](#)

Orden HAC/1197/2025, de 21 de octubre, por la que se aprueba el modelo 185, «Declaración informativa mensual de cotizaciones de afiliados y mutualistas», y se establecen las condiciones y el procedimiento para su presentación. [Ir al texto](#)

Orden HAC/1198/2025, de 21 de octubre, por la que se aprueba el modelo 240 «Comunicación de la entidad constitutiva declarante de la declaración informativa del Impuesto Complementario», el modelo 241 «Declaración informativa del Impuesto Complementario», y el modelo 242 «Autoliquidación del Impuesto Complementario» y se establecen las condiciones y el procedimiento para su presentación. [Ir al texto](#)

UNIÓN EUROPEA

Recomendación (UE) 2025/2384 de la Comisión, de 20 de noviembre de 2025, sobre los sistemas de rastreo de las pensiones, los cuadros de indicadores de las pensiones y la afiliación automática [notificada con el número C (2025) 9300]. [Ir al texto](#)

Reglamento Delegado (UE) 2025/1416 de la Comisión, de 11 de julio de 2025, por el que se modifica el Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 en lo que respecta al aplazamiento de la fecha de aplicación de los requisitos de divulgación para determinadas empresas. [Ir al texto](#)

Reglamento Delegado (UE) 2025/1156 de la Comisión, de 12 de junio de 2025, por el que se completa el Reglamento (UE) n.º 600/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación relativas a la obligación de poner a disposición del público los datos de mercado en condiciones comerciales razonables. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Resolución de 14 de noviembre de 2025, de la Secretaría General del Parlamento de Andalucía, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Decreto-ley 4/2025, de 22 de octubre, por el que se regula el anticipo de pago presupuestario por ayudas a entidades locales especialmente afectadas por fenómenos naturales adversos u otros supuestos de emergencia de protección civil y catástrofes públicas, y se modifican otras disposiciones normativas. [Ir al texto](#)

Aragón

ORDEN SAN/1618/2025, de 13 de noviembre, por la que se actualiza el mapa sanitario de Aragón. [Ir al texto](#)

Ley 4/2025, de 16 de octubre, por la que se modifica la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, a fin de declarar oficialmente el 20 de diciembre «Día del Justicia de Aragón». [Ir al texto](#)

DECRETO 125/2025, de 29 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento, suspensión y pérdida de la condición de perro de asistencia. [Ir al texto](#)

LEY 4/2025, de 16 de octubre, por la que se modifica la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, a fin de declarar oficialmente el 20 de diciembre “Día del Justicia de Aragón”. [Ir al texto](#)

Asturias

Resolución de 19 de noviembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se determinan los domingos y festivos en los que el comercio del Principado de Asturias podrá estar abierto al público durante el año 2026. [Cód. 2025-09748] [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Consejería de Hacienda, Justicia y Asuntos Europeos, por la que se acuerda el diseño y estructura de la oficina judicial para los Tribunales de Instancia que deben constituirse el día 31 de diciembre de 2025, conforme a las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. [Ir al texto](#)

Illes Balears

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de Hosteleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears firmada el 28 d'octubre de 2025 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. [Ir al texto](#)

Castilla La Mancha

Resolución de 14/11/2025, de la Dirección General de Salud Pública, por la que se actualiza el calendario de vacunaciones e inmunizaciones a lo largo de toda la vida en Castilla-La Mancha. [NID 2025/8833] [Ir al texto](#)

Castilla y León

DECRETO 15/2025, de 13 de noviembre, por el que se modifica el Decreto 82/2000, de 27 de abril, de creación del Consejo de Formación Profesional de Castilla y León. [Ir al texto](#)

Catalunya

Llei 10/2025, de 26 de novembre, de l'Agència d'Atenció Integrada Social i Sanitària de Catalunya. [Ir al texto](#)

Decreto-ley 20/2025, de 30 de septiembre, sobre el régimen excepcional de los créditos de la hacienda pública de la Generalitat de Catalunya derivados de la gestión de prestaciones sociales de carácter económico en el ámbito de la infancia y la adolescencia.

[Ir al texto](#)

Decret 254/2025, de 25 de novembre, d'agilització i simplificació dels processos selectius d'accés a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat. [Ir al texto](#)

Decret 255/2025, de 25 de novembre, d'agilització i adequació dels processos de provisió de llocs en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. [Ir al texto](#)

Resolució 461/XV del Parlament de Catalunya, de validació del Decret llei 21/2025, de mesures urgents de suport al sector agrari i forestal. [Ir al texto](#)

Resolució 462/XV del Parlament de Catalunya, de validació del Decret llei 22/2025, per augmentar la resiliència del subministrament elèctric a Catalunya. [Ir al texto](#)

Resolució EMT/4197/2025, de 13 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de l'Acord parcial del I Conveni col·lectiu sectorial de vigilància, salvament i socorrisme aquàtic professional en espais aquàtics naturals per als anys 2024 a 2027 (codi de conveni núm. 79100265012024) [Ir al texto](#)

Decreto-ley 15/2025, de 26 de agosto, de medidas urgentes en el ámbito del régimen jurídico de la Agencia Tributaria de Cataluña, para adaptarlo a las necesidades y nuevas funciones derivadas del sistema de financiación singular de la Generalitat de Catalunya. [Ir al texto](#)

Decreto-ley 16/2025, de 2 de septiembre, por el que se modifica el Decreto-ley 2/2023, de 17 de octubre, de medidas extraordinarias de carácter social. [Ir al texto](#)

Acord GOV/254/2025, de 4 de novembre, pel qual s'aproven les quanties màximes per al 2025 del complement de productivitat per objectius al personal inspector de treball i Seguretat Social, al personal subinspector laboral i al personal tècnic habilitat de la Direcció General de la Inspecció de Treball i es modifica parcialment l'Acord GOV/162/2024, de 16 de julio. [Ir al texto](#)

Extremadura

Resolución de 14 de noviembre de 2025, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el Convenio con la Comunidad Autónoma de Extremadura, para el desarrollo del Marco de Cooperación Interadministrativa previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y para el establecimiento y financiación del nivel de protección acordado para el ejercicio 2025. [Ir al texto](#)

Galicia

Resolución de 17 de noviembre de 2025, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el Convenio con la Comunidad Autónoma de Galicia, para el desarrollo del Marco de Cooperación Interadministrativa previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y para el establecimiento y financiación del nivel de protección acordado para el ejercicio 2025. [Ir al texto](#)

La Rioja

Decreto 44/2025, de 25 de noviembre, por el que se regulan las indemnizaciones por razón del servicio del personal de la Comunidad Autónoma de La Rioja. [Ir al texto](#)

ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS: modificación de la resolución 114/2024, de 28 de noviembre, por la que se convoca un procedimiento abierto de manera permanente para la acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales en la Comunidad Autónoma de La Rioja. [Ir al texto](#)

Decreto 42/2025, de 29 de octubre, por el que se modifica el Decreto 25/2024, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y funciones de la Gerencia del Servicio Riojano de Salud. [Ir al texto](#)

Murcia

Corrección de errores a la Ley 3/2025, de 23 de julio, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2025. [Ir al texto](#)

Navarra

Ley Foral 14/2025, de 7 de noviembre, de modificación de la Ley Foral 17/2020, de 16 de diciembre, reguladora de las actividades con incidencia ambiental. [Ir al texto](#)

AKATS ZUZENKETA, azaroaren 7ko 14/2025 Foru Legearena, zeinaren bidez aldatzen baita Ingurumenean eragina duten jarduerak arautzen dituen abenduaren 16ko 17/2020 Foru Legea.

CORRECCIÓN DE ERRORES de la Ley Foral 14/2025, de 7 de noviembre, de modificación de la Ley Foral 17/2020, de 16 de diciembre, reguladora de las actividades con incidencia ambiental. [Ir al texto](#)

LEY FORAL 14/2025, de 7 de noviembre, de modificación de la Ley Foral 17/2020, de 16 de diciembre, reguladora de las actividades con incidencia ambiental. [Ir al texto](#)

DECRETO FORAL 114/2025, de 15 de octubre, por el que se modifica la plantilla orgánica de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. [Ir al texto](#)

ORDEN FORAL 360E/2025, de 13 de octubre, del consejero de Salud, por la que se modifica la Orden Foral 180e/2024, de 14 de junio, del consejero de Salud, por la que se aprueban las normas de gestión de las listas de aspirantes a la contratación temporal en los centros y establecimientos de los organismos autónomos adscritos al Departamento de Salud. [Ir al texto](#)

LEY FORAL 11/2025, de 23 de octubre, del Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras. [Ir al texto](#)

DECRETO FORAL 113/2025, de 15 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Recaudación de la Comunidad Foral de Navarra, aprobado por Decreto Foral 177/2001, de 2 de julio. [Ir al texto](#)

Euskadi

DECRETO 207/2025, de 28 de octubre, de modificación del Decreto, por el que se regulan las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi. [Ir al texto](#)

Valencia

Resolució EMT/4197/2025, de 13 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de l'Acord parcial del I Conveni col·lectiu sectorial de vigilància, salvament i socorrisme aquàtic professional en espais aquàtics naturals per als anys 2024 a 2027 (codi de conveni núm. 79100265012024) [Ir al texto](#)

Resolución de 13 de mayo de 2025, de la Conselleria de Justicia y Administración Pública, por la que se determina el diseño de la estructura organizativa de la Oficina Judicial de los Tribunales de Instancia con fecha de implantación prevista para el día 1 de julio de 2025. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de julio de 2025, de la Conselleria de Justicia y Administración Pública, por la que se determina el diseño de la estructura organizativa de la Oficina Judicial de los Tribunales de Instancia con fecha de implantación prevista para el día 1 de octubre de 2025. [Ir al texto](#)

Resolución de 11 de octubre de 2025, de la Conselleria de Justicia y Administración Pública, por la que se determina el diseño de la estructura organizativa de la Oficina Judicial de los Tribunales de Instancia con fecha de implantación prevista para el día 31 de diciembre de 2025. [Ir al texto](#)

ESTATAL Y AUTONÓMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 18 de noviembre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., y Labora Servicio Valenciano de Empleo y Formación, para el intercambio de información relativa a la acreditación de la concurrencia de las condiciones objetivas para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas en materia de incentivos a la contratación laboral, para garantizar su control, seguimiento y comprobación. [Ir al texto](#)

Resolución de 20 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de modificación del III Convenio colectivo de la Corporación de Radiotelevisión Española, S.M.E., SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CBRE GWS España, SL. [Ir al texto](#)

207/2025 DEKRETUA, urriaren 28koa, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorreko funtzionarioentzat gordetako lanpostuen ordainsari osagarriak arautzen dituen Dekretua aldatzen duena.

DECRETO 207/2025, de 28 de octubre, de modificación del Decreto, por el que se regulan las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi. [Ir al texto](#)

Bodegas de los Herederos del Marqués de Riscal, SL enpresaren hitzarmen kolektiboa.

Convenio colectivo para la empresa Bodegas de los Herederos del Marqués de Riscal, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo del Grupo Enagás. [Ir al texto](#)

Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Tramed GLE, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Radio Popular, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Acteco Productos y Servicios, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, para el período 2023-2025. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes Telemarketing). [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal del corcho. [Ir al texto](#)

Resolución de 20 de octubre de 2025, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de octubre de 2025, por

el que se aprueba el IV Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Plan de Empleo del VII Convenio colectivo de Airbus Defense and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Frit Ravich, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga, de aprobación de las tablas salariales para el año 2026 y de modificación del Convenio colectivo del Grupo ISRG. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Bacoma, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo DIGI en España. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Danone, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo relativa al V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. [Ir al texto](#)

Resolución de 16 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Laliga Group International, SL. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Resolución de 22 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Acuerdo de la Comisión del Convenio para la modificación del Convenio Colectivo del Profesorado de Religión al servicio de la Administración Educativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía. [Ir al texto](#)

Asturias

Resolución de 13 de noviembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de San Tirso de Abres, 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. 2025-09613] [Ir al texto](#)

Resolución de 13 de noviembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Indusla, S. A., 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. 2025-09614] [Ir al texto](#)

Resolución de 11 de noviembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo Parcial relativo a la revisión salarial para los años 2023 y 2024 del Convenio colectivo de empresa Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Cód. 2025-09525] [Ir al texto](#)

Resolución de 7 de noviembre 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 Asociación Comisión Católica Española de Migración-ACCEM, ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Cód. 2025-09425] [Ir al texto](#)

Resolución de 7 de noviembre 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 Comisiones Obreras de Asturias y la empresa Intocast Ibérica, S. L., en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Cód. 2025-09424] [Ir al texto](#)

Resolución de 7 de noviembre 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 Comisiones Obreras de Asturias y la empresa Intocast Ibérica, S. L., en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Cód. 2025-09423] [Ir al texto](#)

Resolución de 7 de noviembre 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 Comisiones Obreras de Asturias y el Comité de Empresa de Amazon Spain Fulfillment, S. L. U. (OVD1), UGT-As-

turias, Fético-Asturias en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Cód. 2025-09422] [Ir al texto](#)

Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del acuerdo parcial relativo a la revisión salarial para el año 2025 del Convenio colectivo del sector Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Canarias

Resolución de 31 de octubre de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Insular de Subcontrataciones Aero-técnicas, S.L. [Ir al texto](#)

Cantabria

Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 104, de 2 de junio de 2025, de 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 al texto](#)

Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 124, de 30 de junio de 2025, de Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector del Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria, para el periodo 2025-2027. [Ir al texto](#)

Castilla y León

ORDEN PRE/1277/2025, de 11 de noviembre, por la que se modifica la Orden PRE/782/2025, de 14 de julio, por la que se publican las retribuciones del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos para el año 2024, en aplicación del Acuerdo de 6 de noviembre de 2025, de la Junta de Castilla y León, por el que se determinan los complementos específicos (factores «B, C y D») que podrán atribuirse a los puestos de trabajo con funciones en incendios forestales en la relación de puestos de trabajo de personal funcionario de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio. [Ir al texto](#)

ACUERDO 47/2025, de 6 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se determinan los complementos específicos (factores «B, C y D») que podrán atribuirse a los puestos de trabajo con funciones en incendios forestales en la relación de puestos de trabajo de personal funcionario de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio. [Ir al texto](#)

Catalunya

Resolució EMT/4248/2025, de 17 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector dels clubs de natació de Catalunya per als anys 2023-2025. [Ir al texto](#)

Resolució EMT/4082/2025, de 6 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària 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 (codi núm. 79002575012007) [Ir al texto](#)

Extremadura

Resolución de 4 de noviembre 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 29 de octubre de 2025, en la que se acuerda el calendario laboral para el año 2026 del Convenio Colectivo de sector Industrias Siderometalúrgicas para la provincia de Badajoz. [Ir al texto](#)

Galicia

CORRECCIÓN DE ERROS. Resolución do 7 de agosto de 2025, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón o depósito e inscrición no Rexistro de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade do convenio colectivo de Financiera Maderera, S.A. (Finsa) en Galicia. [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 modificación del convenio colectivo de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A., EMUASA. [Ir al texto](#)

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes (Antes Confitería, Pastelería y Repostería -Obrad. y Desp.-). [Ir al texto](#)

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal empleado público del Ayuntamiento de Mula para el periodo 2025-2028. [Ir al texto](#)

Navarra

157C/2025 EBAZPENA, urriaren 20koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, erabakitzen duena Nafarroako Gizarte Ekintza eta Esku-hartzearen sektorearen hitzarmen kolektiboko batzorde paritarioaren akordioa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 157C/2025, de 20 de octubre, 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 del Sector de la Acción e Intervención Social de Navarra. [Ir al texto](#)

AKATS ZUZENKETA, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak urriaren 15ean emandako 153C/2025 Ebazpenarena, zeinaren bidez erabakitzen baita Eraikuntzaren eta Herri Lanen Industria sektorearen hitzarmen kolektiboko soldatak 2025. urterako berrikusteari buruzko akordioa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

CORRECCIÓN DE ERRORES en la publicación de la Resolución 153C/2025, de 15 de octubre, 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 del Sector de la Industria de la Construcción y Obras Públicas. [Ir al texto](#)

145C/2025 EBAZPENA, urriaren 7koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Arcelormittal Tubular Products Berrioplano SL enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 145C/2025, de 07 de octubre, 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 Arcelormittal Tubular Products Berrioplano S.L. [Ir al texto](#)

148C/2025 EBAZPENA, urriaren 7koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Acciona Medio Ambiente enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Tuterako Parke eta Lorategien Kontratuari atxikitako langileentzat erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 148C/2025, de 7 de octubre, 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 Acciona Medio Ambiente para las personas trabajadoras adscritas al Contrato Parques y Jardines de Tudela. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 143C/2025, de 23 de septiembre, 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 Viscofan España SLU para su centro de trabajo de Cáseda. [Ir al texto](#)

149C/2025 EBAZPENA, urriaren 7koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Gayarre Antzokia Fundazioak aurkeztutako

hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 149C/2025, de 7 de octubre, 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 presentado por Fundación Teatro Gayarre. [Ir al texto](#)

153C/2025 EBAZPENA, urriaren 15ekoa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, erabakitzen duena Eraikuntzaren eta Herri Lanen Industria sektorearen hitzarmen kolektiboko soldatak 2025. urterako berrikusteari buruzko akordioa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 153C/2025, de 15 de octubre, 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 del Sector de la Industria de la Construcción y Obras Públicas. [Ir al texto](#)

Euskadi

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Gasolina Zerbitzuguneko hitzarmen kolektiboaren 2026ko soldaten berrikuspena erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea.

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 de la revisión salarial 2026 del convenio colectivo de Estaciones de Servicio de Bizkaia. [Ir al texto](#)

Aspaceren etxebizitzaren eta egoitzen hitzarmen kolektiboa.

Convenio colectivo de viviendas y residencias de Aspace. [Ir al texto](#)

Gautena (Gipuzkoako Autismo Elkarteak) enpresaren hitzarmen kolektiboa.

Convenio colectivo de la empresa Gautena (Gipuzkoako Autismo Elkarteak). [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2025, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del IX Convenio colectivo del personal laboral docente y educativo del Departamento de Educación. [Ir al texto](#)

HUTS-ZUZENKETA, honako ebazpen honena: Ebazpena, 2025eko irailaren 18koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez erregistratu, argitaratu eta gordailutzen baita Osakidetza garbiketa-zerbitzuaren enpresa-esleipendunen hitzarmen kolektiboaren jarraipen eta bermerako batzorde paritarioak hartutako erabaki bat, 2024ko soldata-taulak eguneratzeari buruzkoa (+% 0,5).

CORRECCIÓN DE ERRORES de la Resolución de 18 de septiembre de 2025, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo de la Comisión paritaria de seguimiento y garantía del convenio

colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza en relación a la actualización de las tablas salariales del año 2024 (+0,5 %). [Ir al texto](#)

HUTS-ZUZENKETA, honako ebazpen honena: Ebazpena, 2025eko irailaren 19koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Euskal Autonomia Erkidegoko gaixoen eta istripua izandakoen anbulantziako errepide bidezko garraio sanitarioaren hitzarmen kolektiboaren Batzorde Parekidearen erabakia erregistratu, argitaratu eta gordailutzen duena.

CORRECCIÓN DE ERRORES de la Resolución de 19 de septiembre de 2025, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo de la Comisión paritaria del convenio colectivo del Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos/as y accidentados/as de la Comunidad Autónoma del País Vasco. [Ir al texto](#)

Ebazpena, Laneko eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde-Ordezkararena, Ediciones Deusto, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren Akordio partziala erregistratu, argitaratu eta gordailutzea xedatzen duena.

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo parcial del Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Deusto, S.A. [Ir al texto](#)

Aurrerantz S Coop de Iniciativa Social enpresaren hitzarmen kolektiboa (Arrasateko etxez etxeko laguntza).

Convenio colectivo de la empresa Aurrerantz, S. Coop. de Iniciativa Social (ayuda a domicilio de Mondragón). [Ir al texto](#)

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL SUPREMO

TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LA UNIÓN EUROPEATRIBUNAL EUROPEO
DE DERECHOS HUMANOSTRIBUNAL SUPERIOR
DE JUSTICIA

JUZGADOS DE LO SOCIAL

Tribunal
Constitucional

LIBERTAD SINDICAL

STC 153/2025, de 6
de octubre. [Ir al texto](#)

Recurso de amparo 7991-2021. Promovido por don Juan Antonio Muñoz Álvarez en relación con las sentencias dictadas por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, y un juzgado del mismo orden jurisdiccional de Sevilla, en proceso sobre acreditación de la carrera profesional en el Servicio Andaluz de Salud.

Alegada vulneración de los derechos a la igualdad y a la actividad sindical: inadmisión del recurso de amparo promovido sin agotar la vía judicial previa.

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

STC 161/2025, de 7
de octubre. [Ir al texto](#)

Recurso de amparo 6420-2021. Promovido por doña María José Hernández Vitoria respecto de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo estimatoria del recurso interpuesto frente al acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial relativo a su designación como miembro de la Red de Especialistas en Derecho de la Unión Europea.

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la jurisdicción): resolución judicial que deja imprejuizada una alegación sustancial de la codemandada al entender que el ámbito de cognición del proceso queda restringido a aquello planteado por el actor en su demanda.

STC 156/2025, de 6 de octubre. [Ir al texto](#)

Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión y a una resolución fundada en Derecho: emplazamiento por edictos practicado sin agotar las posibilidades de notificación personal a la demandada; desestimación irrazonable del incidente de nulidad de actuaciones planteado por quien denunció en tiempo y forma la vulneración de su derecho fundamental, con invocación de la doctrina constitucional que servía de respaldo a su reclamación.

Tribunal Supremo

COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

STS 17/10/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 6/2024

Nº de Resolución: 966/2025

Ponente: LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

Resumen: Comité de empresa europeo: Delimitación del concepto de “cuestión transnacional” de la Directiva 2009/38/CE, sobre la constitución de un comité de empresa europeo. Delimitación de los deberes de información y consulta a la luz de la directiva, de la Ley 10/1997, y del Acuerdo de constitución del CEE en la empresa IAG. Situación de crisis generalizada en el grupo empresarial provocada por la pandemia del Covid-19, que originó diversos procesos de reestructuración empresarial, aunque en el caso solo se invocaron por la parte actora los experimentados por British Airways y Aer Lingus. Derecho de participación en proceso de formación, todavía imperfecto en sus implicaciones en caso de incumplimiento

COMITÉ INTERCENTROS

STS 12/11/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 81/2025

Nº de Resolución: 1054/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Comité intercentros: Debate sobre asignación del último integrante porque UGT y CGT han alcanzado igual número de representantes. La pretensión de que el empate se deshaga atendiendo al número de votos no posee amparo en las previsiones del artículo 63.3 ET (“proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente”), ni en la doctrina de la Sala (la composición no depende de los votos, sino del número de personas elegidas), pero sí en el convenio colectivo aplicable (proporcionalmente a los resultados, considerados globalmente, obtenidos en las últimas elecciones sindicales). Interpretación sistemática y teleológica de lo pactado. Separándose de la Fiscalía, estima recurso frente a SAN 158/2024, que desestimó demanda por considerar que se debate respecto de un conflicto de intereses

CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

STS 13/11/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 246/2024

Nº de Resolución: 1087/2025

Ponente: JUAN MARTINEZ MOYA

Resumen: Contrato de duración determinada. Derecho a que se evalúe también al personal temporal (personal docente contratado laboral interino o con contrato de sustitución, investigador no permanente, y profesor asociado, visitante y colaborador temporal) la actividad investigadora y, en su caso, se declare el derecho a percibir el complemento retributivo (sexenio) correspondiente igual que el personal permanente. Sujeción a las bases de la convocatoria acordada por la Agencia de Evaluación de Calidad y Acreditación del Sistema Universitario Vasco (UNISBASQ) conforme a legislación y normativa específica. Se declara la incompetencia del orden

social de la jurisdicción. Diferencias con relación los supuestos enjuiciados en SSTS 70/2023, de 25 de enero (rec 117/2020) - Universidades de Madrid- y 510/2024, de 20 de marzo (rec 101/2022) -Universidades de Andalucía-. Aplica doctrina STS 1005/2020, 17 de noviembre (rec 46/2019). Anula sentencia

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

Nº de Recurso: 974/2024

Nº de Resolución: 1036/2025

Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

Resumen: contrato de duración determinada: Los trabajadores temporales tienen derecho a la percepción de la indemnización prevista en el art 151 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid prevista para el supuesto de declaración de Incapacidad Permanente Total. Se reitera doctrina contenida en STS 456/2025 de 22 de mayo (rcud 411/2024)

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

STS 21/11/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 101/2024

Nº de Resolución: 1062/2025

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Contrato a tiempo parcial: Nulidad de los preceptos del XXII convenio colectivo de la empresa que reservan a los trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo el denominado “plus de trabajadores fijos discontinuos” y excluye de ese derecho a los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial, sin aplicar ni siquiera el principio pro rata temporis. La

justificación de la diferencia de trato debe fundarse en elementos precisos y concretos que caractericen la condición de empleo de que se trate, debiendo verificarse con arreglo a criterios objetivos y transparentes que la desigualdad responde a una necesidad auténtica, que permita alcanzar el objetivo perseguido y resulte indispensable al efecto. No constituyen elementos justificativos las diferencias entre ambos en el número de horas trabajadas o número de horas de descanso, que no son sino una mera consecuencia de la diferencia entre tiempo completo y tiempo parcial y solamente pueden justificar la aplicación del principio pro rata temporis

DESEMPLEO

STS 12/11/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 3529/2024

Nº de Resolución: 1070/2025

Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

Resumen: Desempleo: Prestación por desempleo derivada de ERTE COVID y RETA: trabajador en pluriactividad por compatibilizar su trabajo por cuenta ajena con un trabajo como autónomo, que cesa en su actividad por cuenta ajena y se da de baja del RETA. Reitera Doctrina de SSTS 561/2025 de 10 de junio (rcud 3005/2023) y 702/2025 de 4 de julio (rcud 5042/2023)

STS 21/10/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 416/2024

Nº de Resolución: 981/2025

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Desempleo: cese al subsidio de mayores de 52 años por beneficiario de una previa pensión de IPT. Si la pensión de incapacidad no determina la superación

del límite de rentas que permite el acceso al subsidio, ambas prestaciones no dejan de ser compatibles, de manera que el beneficiario no queda obligado a optar entre ambas, por el hecho de que las cotizaciones anteriores a la IPT se hayan computado para alcanzar la carencia propia de la pensión de jubilación que constituye un presupuesto legal para poder lucrar el subsidio para mayores de 52 años (art. 274.4 de la LGSS, en la actualidad art. 280.1 de la LGSS). Diferencias entre los requisitos de acceso a la prestación de desempleo y al subsidio de mayores de 52 años. Reitera doctrina de las STS 833/2025, de 29 de septiembre (rcud 3628/2023); 834/2025, de 29 de septiembre (rcud 4435/2023); y 835/2025, de 29 de septiembre (rcud 5128/2023)

STS 21/10/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 579/2024

Nº de Resolución: 982/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Desempleo: Prestaciones por desempleo. Derecho a la percepción de prestación por desempleo de una persona trabajadora durante el tiempo en que permanece en situación de inactividad cuando es contratada por tiempo indefinido a tiempo parcial con concentración de la jornada y ve su contrato suspendido por un ERTE por causa de fuerza mayor Covid-19. Aplica doctrina de STS Pleno 755/2023 de 23 de octubre (rcud 1926/2020; Pleno) y otras muchas posteriores

STS 21/10/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 686/2024

Nº de Resolución: 984/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Desempleo: Prestaciones por desempleo. Derecho a la percepción de prestación por desempleo de una persona trabajadora durante el tiempo en que permanece en situación de inactividad cuando es contratada por tiempo indefinido a tiempo parcial con concentración de la jornada y ve su contrato suspendido por un ERTE por causa de fuerza mayor Covid-19. Aplica doctrina de STS Pleno 755/2023 de 23 de octubre (rcud 1926/2020; Pleno) y otras muchas posteriores

DESPIDO COLECTIVO

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

Resumen: Despido colectivo: Caducidad de la acción. Despido colectivo con acuerdo. A diferencia del supuesto en el que el periodo de consultas acaba sin acuerdo. El plazo de veinte días computa desde la fecha del acuerdo. Ha caducado la acción cuando se formula la demanda. Repite doctrina, por todas SSTs 1204/2021, de 2 de diciembre, rec.165/2021; 237/2022, de 16 de marzo, rec. 249/2021

STS 12/11/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 52/2024
Nº de Resolución: 1042/2025
Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Despido colectivo: Recurso contra liquidación por el SEPE de la aportación al Tesoro Público de las empresas de más de 100 trabajadores con beneficios en los ejercicios anteriores que practiquen despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad. El Tribunal Superior de Justicia estimó la demanda de la empresa y dejó sin efecto la liquidación en base a que, pese a considerar correctamente tramitado el

procedimiento, cumplirse los requisitos legales para el devengo de la aportación y no discutirse su cuantificación, consideró que por la situación ulterior de la empresa y las circunstancias del despido colectivo la indicada aportación no cumple la finalidad querida por el legislador. Se casa la sentencia y se desestima la demanda porque se trata de una figura parafiscal y no sancionadora, de manera que si se cumplen los requisitos legales definitorios del hecho imponible y no se cuestiona el cálculo de la aportación no cabe dejar sin efecto la misma por consideraciones no previstas en la norma. En caso de haber apreciado alguna posible causa de inconstitucionalidad, que la empresa tampoco alega, el Tribunal Superior debería haber planteado cuestión de inconstitucionalidad, lo que no hizo. No se aprecian motivos para que el Tribunal Supremo eleve tal cuestión

GRAN INVALIDEZ

STS 21/10/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 5389/2023
Nº de Resolución: 977/2025
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Gran invalidez: Trabajadora con una agudeza visual en el ojo derecho de 0,1 y en el izquierdo de 0,02. No procede el reconocimiento de la gran invalidez al no estar acreditado que, aunque mantuviera un nivel de ceguera inferior al 0,1 de AV en ambos ojos, no podía atender los actos más esenciales de la vida. Aplica doctrina SSTs -pleno- 199 y 200, de 16 de marzo de 2023 (rcuds. 3980/2019 y 1766/2020) y las que han seguido

HUELGA

STS 17/10/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 39/2024

Nº de Resolución: 967/2025

Ponente: LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

Resumen: Derecho de huelga. Servicios de mantenimiento y seguridad (que no deben confundirse con los servicios mínimos). Necesidad de negociar con la representación sindical salvo supuestos excepcionales que no concurren en el caso. Imposición de servicios abusivos con vulneración del derecho de huelga. Fijación de indemnización. Aplicación orientativa de la LISOS para fijar la indemnización asociada a la vulneración del derecho. Confirmación del criterio de la sentencia recurrida, al mostrarse acorde con las circunstancias concurrentes

INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS

STS 13/11/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 2081/2024

Nº de Resolución: 1082/2025

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Indemnización de daños y perjuicios. Trabajador que presenta una demanda en reclamación de los daños y perjuicios por enfermedad profesional, falleciendo antes de dictarse sentencia en la instancia. Procede aplicar el artículo 45 del texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor (LRCSCVM), sin que pueda entenderse que la cuantía resarcitoria es la pedida en la demanda, toda vez que el artículo 40 LRCSCVM requiere acuerdo extrajudicial o resolución judicial. Aplica doctrina de las SSTS 1327/2024, de 9 de

diciembre (rcud 391/2023), y 196/2025, de 13 de marzo (rcud 24/2023)

JUBILACIÓN PARCIAL

STS 21/10/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 5489/2023

Nº de Resolución: 979/2025

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Jubilación Parcial. Contrato de relevo. Equivalencia de bases de cotización entre trabajador relevado y el relevista. El trabajador relevista debe mantener una cotización no inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial, y la misma también se corresponde con la cotización realizada por el trabajador jubilado, sin que aquel porcentaje deba, a su vez, estar afectado por el porcentaje de jornada que realice el trabajador relevista. Interpretación del art. 215.2.e) de la LGSS. Aplica doctrina STS 1173/2024, de 25 de septiembre (rcud. 403/2022)

JURISDICCIÓN

STS 24/10/2025. Ir al texto

Nº Resolución 1027/2025

Nº de Recurso: 31/2024

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Jurisdicción: Recurso contra actos administrativos relativos a su financiación por la Comunidad Autónoma. La atribución a un órgano creado por la negociación colectiva de sindicatos y asociaciones empresariales más representativos de la Comunidad Autónoma

de la función de conciliación previa a los procesos laborales, al amparo del artículo 63 LRJS, no supone una gestión indirecta de un servicio público, sino que el desarrollo de la función de conciliación en ese caso es ajena a la Administración Laboral. Sin embargo en este caso los sindicatos y las asociaciones patronales han optado por atribuir esas funciones a la Administración para que las ejerza mediante una fundación pública, que forma parte del sector público autonómico, en la que obtienen una participación institucional. Los actos administrativos por los que la Comunidad Autónoma decide sobre la financiación de ese ente no son actos en materia laboral y sindical, sino ejercicio de su poder de autoorganización, y por tanto la competencia corresponde al orden jurisdiccional contencioso-administrativo y no al social

STS 14/10/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 1903/2024

Nº de Resolución: 885/2025

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Jurisdicción: No es competente el orden social de la jurisdicción para conocer de una acción de reclamación de indemnización de daños y perjuicios que se dirige contra la entidad pública que gestiona el servicio de recogida de residuos del municipio -además de la empresa empleadora-, en un supuesto en el que la trabajadora sufre lesiones en el brazo al caer la tapa del contenedor ubicado en la vía pública en el que arrojaba las bolsas con la basura recogida tras realizar las labores de limpieza en su empresa. Sí es competente para conocer de la acción dirigida por el trabajador contra su empleadora.

LIBERTAD SINDICAL

STS 16/10/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 66/2024

Nº de Resolución: 939/2025

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: libertad sindical: Resolución administrativa que deniega el depósito de sus estatutos. La Dirección General de Trabajo argumenta que los estatutos no indican el destino de los bienes en caso de disolución, que la redacción del art. 16 de los estatutos es confusa, que la fecha de los estatutos no coincide con la fecha del acta fundacional y que no se acredita la delegación para presentar la solicitud de depósito de los estatutos. Se confirma la sentencia de instancia, que deja sin efecto la resolución administrativa denegatoria y declara constituido el sindicato

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

STS 13/11/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 167/2024

Nº de Resolución: 1073/2025

Ponente: JUAN MARTINEZ MOYA

Resumen: Negociación colectiva: Impugnación por ilegalidad del Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo de las empresas privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos, afectos a la actividad deportiva y de ocio de Catalunya. La patronal Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC) promotora de la impugnación cuestiona la regularidad del proceso negociador que culminó con la adopción de dicho Acuerdo y solicita que se declare su carácter extraestatutario. Integrantes de la formación de la comisión negociadora para negociar un acuerdo estatutario en el supuesto previsto en el art. 87.3 c) párrafo segundo del ET. Validez de la

constitución de la mesa negociadora y del acuerdo alcanzado entre Foment del Treball Nacional - a la que se le reconoce suficiente representatividad- , la Federació de Serveis a la ciutadania (FSC-CC.OO) y la Federació de serveis, mobilitat i consum (FESMC-UGT). No queda probado que PIMEC fuera expulsada de la mesa negociadora, sino que se retiró voluntariamente aduciendo disconformidad con los criterios de representatividad seguidos. Inadmisión como documento de una sentencia firme dictada por la misma Sala, sobre impugnación del convenio del sector, apreciando litispendencia con relación a este proceso. Desestimación del recurso y confirmación de la sentencia de instancia que desestimó la demanda de impugnación de convenio colectivo

PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE HIJO

STS 22/10/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 1815/2024

Nº de Resolución: 1016/2025

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Prestación y cuidado de menor cuya filiación biológica no matrimonial del progenitor solicitante se declara por sentencia después del parto. Se ha de estar a la fecha de la firmeza de la sentencia declarativa de la filiación y no a la fecha del nacimiento. Aplica doctrina de la sentencia 831/2025, de 25 de septiembre (rcud 3077/2023), dictada por el Pleno de la Sala y en la que se invocaba la misma sentencia de contraste

RÉGIMEN ESPECIAL MINERÍA DEL CARBÓN

STS 13/11/2025. [Ir al texto](#)

Nº Recurso: 1711/2025

Nº Resolución 1081/2025

Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Régimen Especial Minería del Carbón: bonificación por la edad, a los fines de lucrar el incremento de pensión para mayores de 55 años, por IPT derivada de enfermedad profesional a trabajadores minería no incluidos en este régimen. Reitera doctrina [SSTS de 28 de octubre de 1994 (recurso 1297/1994); 1054/2024, de 11 de septiembre (rcud 3211/2022); 1315/2024, de 4 de diciembre (rcud 1647/2022); 1341/2024, de 11 de diciembre (rcud 525/2023); 606/2025, de 24 de junio (rcud 3935/2023); y 658/2025, de 1 de julio (rcud 4344/2023)

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STS 12/11/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 2753/2024

Nº de Resolución: 1066/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Sucesión de empresas: los efectos del devengo del Premio de Servicios Prestados (PSP) contemplado en el artículo 207 de la normativa laboral de Telefónica de España SAU, el tiempo de servicios prestado en la empresa Telefónica Data España SAU ha de computarse en favor del personal subrogado

TIEMPO DE TRABAJO**STS 13/11/2025. [Ir al texto](#)**

Nº de Recurso: 87/2024

Nº de Resolución: 1080/2025

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Tiempo de trabajo: No es razonable que la empresa pueda cambiar el horario y el turno con un preaviso de 24 horas, sin que la previsión convencional, que se limita a mencionar las “necesidades del servicio u otras análogas”, sea suficiente para justificar un cambio permanente de horario y turno que no exige, al contrario de lo que ocurría en otros supuestos examinados por la Sala, que se trate de situaciones imprevistas o de incidencias no previsibles. De conformidad con el Ministerio Fiscal, se confirma, aunque por razones distintas, la sentencia recurrida que declaró la nulidad de la previsión convencional

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

DESPIDO COLECTIVO**STJUE 30/10/2025. [Ir al texto](#)**

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 98/59/CE — Despidos colectivos — Artículo 3, apartado 1, párrafo primero — Exigencia de notificación previa a la autoridad pública competente del proyecto de despido colectivo — Conformidad de la notificación con las disposiciones de esta Directiva — Inexistencia — Validez del despido — Artículo 4, apartado 1, párrafo primero — Período de espera de treinta días »

En el asunto C-134/24 [Tomann], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resolución de 1 de febrero de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 20 de febrero de 2024, en el procedimiento entre UR, que actúa en calidad de administrador concursal de V GmbH, y DF, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

1. El artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, en su versión modificada por la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de oc-

tubre de 2015, debe interpretarse en el sentido de que la extinción de un contrato de trabajo, en el marco de un despido colectivo sujeto a la obligación de notificación a la autoridad pública competente con arreglo al artículo 3, apartado 1, de dicha Directiva, solo puede surtir efecto una vez que haya expirado el plazo de treinta días establecido en dicho artículo 4, apartado 1, párrafo primero.

2. Los artículos 3, apartado 1, párrafo primero, y 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59, en su versión modificada por la Directiva 2015/1794, deben interpretarse en el sentido de que un empresario que haya procedido a la extinción de un contrato de trabajo sin notificar a la autoridad pública competente el proyecto de despido colectivo en el que se inscribe esa extinción, infringiendo así la primera de dichas disposiciones, puede subsanar la falta de tal notificación de modo que esa extinción surta efecto treinta días después de la subsanación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD

STJUE 27/11/2025. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Libre circulación de los trabajadores — Artículo 45 TFUE — Reglamento (UE) n.º 492/2011 — Artículo 7, apartado 1 — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Prohibición de discriminación por razón de la edad — Régimen retributivo de los funcionarios — Normativa nacional que excluye el cómputo de los períodos anteriores de actividad equivalente cubiertos en otro Estado miembro — Exclusión como consecuencia de una decisión discrecional de la Admi-

nistración de conceder una promoción al funcionario — Promoción supeditada al cumplimiento de un determinado número de años de servicio — Normativa nacional que excluye el cómputo de períodos anteriores de actividad equivalente cubiertos en el Estado miembro de que se trate »

En el asunto C-356/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Landesverwaltungsgericht Kärnten (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Carintia, Austria), mediante resolución de 16 de mayo de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de mayo de 2024, en el procedimiento entre A. B. y Kärntner Landesregierung, el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

1. El artículo 45 TFUE, apartado 2, y el artículo 7, apartado 1, Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a la normativa de un Estado miembro en virtud de la cual los períodos de actividad equivalente cubiertos por una persona en otro Estado del Espacio Económico Europeo antes de la entrada en servicio de esa persona como funcionario en el primer Estado miembro y que no han sido computados previamente a efectos de su clasificación salarial lo son retroactivamente cuando la situación de dicho funcionario en relación con el régimen retributivo resulta de la subida de escalón por antigüedad y no de la promoción de la que haya sido objeto en virtud de una decisión discrecional de la Administración, mientras que no se prevé tal cómputo para los períodos anteriores de actividad equivalente cubiertos en el sector privado y en el territorio nacional.

2. El artículo 45 TFUE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que se opone a la normativa de un Estado miembro en virtud de la cual los períodos de actividad equivalente cubiertos por una persona en otro Estado del Espacio Económico Europeo antes de la entrada en servicio de esa persona como funcionario en el primer Estado miembro y que no han sido computados anteriormente a efectos de su clasificación salarial deben computarse retroactivamente cuando la situación de ese funcionario en relación con el régimen retributivo resulte de la subida de escalón por antigüedad y no de la promoción de la que haya sido objeto en virtud de una decisión discrecional de la Administración.
3. Los artículos 1, 2 y 6 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en relación con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a la normativa de un Estado miembro en virtud de la cual, por un lado, los períodos de actividad equivalente cubiertos por una persona en otro Estado miembro antes de la entrada en servicio de esa persona como funcionario en ese primer Estado miembro no pueden computarse a efectos de su subida de escalón cuando dicho funcionario haya sido promovido en virtud de una decisión discrecional de la Administración y, por otro lado, tal promoción solo puede tener lugar, en principio, al término de varios años de servicio, computados a partir de la fecha de referencia para la subida de escalón, siempre que, por una parte, el número de años de servicio requeridos antes de poder optar a

una promoción no sea tal que solo afecte a los funcionarios de mayor edad y, por otra parte, la concesión de una promoción dependa también de otros criterios no relacionados con la edad.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

STJUE 13/11/2025. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 89/391/CEE — Seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo — Artículo 9 — Obligaciones de los empresarios — Clasificación de los lugares de trabajo en función de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo para su seguridad y su salud — Artículo 11, apartado 6 — Recurso ante la autoridad competente en materia de seguridad y de salud en el trabajo — Tutela judicial efectiva »

En el asunto C-678/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Iași (Tribunal Superior de Iași, Rumanía), mediante resolución de 10 de octubre de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 14 de noviembre de 2023, en el procedimiento entre JU y Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

Los artículos 9 y 11, apartado 6, 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, deben interpretarse en el sentido de que no se aplican a una normativa nacional que, tal como ha sido interpretada por los órganos jurisdiccionales nacionales, excluye que un trabajador pueda recurrir a la autoridad nacional competente en materia de seguridad y de

salud en el trabajo o interponer un recurso ante un órgano jurisdiccional nacional para que se determine o se revise la clasificación —prevista por dicha normativa— de su lugar de trabajo en función de los riesgos para su salud más elevados de lo normal a los que está expuesto en él y para que, en virtud de esa nueva clasificación, se le concedan derechos adicionales en materia de pensión y de vacaciones anuales retribuidas

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

STJUE 13/11/2025. Ir al texto

« Procedimiento prejudicial — Tratamiento de los datos personales y protección de la intimidad en el sector de las comunicaciones electrónicas — Directiva 2002/58/CE — Artículo 13, apartados 1 y 2 — Comunicaciones no solicitadas — Concepto de comunicación efectuada “con fines de venta directa” — Obtención de señas electrónicas “en el contexto de la venta de un producto o de un servicio” — Inscripción en una plataforma en línea que da acceso a contenidos adicionales — Envío por correo electrónico de un boletín informativo diario — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículo 6 — Licitud del tratamiento — Artículo 95 — Relación con la Directiva 2002/58 »

En el asunto C-654/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel București (Tribunal Superior de Bucarest, Rumanía), mediante resolución de 20 de marzo de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de noviembre de 2023, en el procedimiento entre Inteligo Media SA y Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal (ANSPDCP), El Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1. El artículo 13, apartados 1 y 2, de la Directiva 2002/58/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio de 2002, relativa al tratamiento de los datos personales y a la protección de la intimidad en el sector de las comunicaciones electrónicas (Directiva sobre la privacidad y las comunicaciones electrónicas), en su versión modificada por la Directiva 2009/136/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que el editor de una publicación en línea obtiene la dirección de correo electrónico de un usuario «en el contexto de la venta de un producto o de un servicio», a efectos de dicho artículo 13, apartado 2, cuando ese usuario crea una cuenta gratuita en su plataforma en línea que le da derecho a acceder gratuitamente a un determinado número de artículos de esa publicación y a recibir gratuitamente, por correo electrónico, un boletín informativo diario que contiene un resumen de las novedades legislativas tratadas en los artículos de esa publicación, incluidos los hipervínculos a estos últimos, así como el derecho a acceder, previo pago, a artículos y análisis adicionales de dicha publicación. La transmisión de ese boletín informativo constituye una utilización de correo electrónico «con fines de venta directa» de «productos o servicios de características similares», en el sentido de esa última disposición.
2. El artículo 13, apartado 2, de la Directiva 2002/58, en su versión modificada por la Directiva 2009/136, en relación con el artículo 95 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por

el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), debe interpretarse en el sentido de que, cuando el responsable del tratamiento utiliza la dirección de correo electrónico de un usuario para enviarle una comunicación no solicitada, de conformidad con dicho artículo 13, apartado 2, no son aplicables las condiciones de licitud del tratamiento previstas en el artículo 6, apartado 1, de ese Reglamento.

3. La tercera cuestión prejudicial planteada por la Curtea de Apel București (Tribunal Superior de Bucarest, Rumanía) es inadmisibile.

SALARIO MÍNIMO

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

Recurso de anulación — Directiva (UE) 2022/2041 — Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea — Artículo 153 TFUE, apartado 1, letra b) — Artículo 153 TFUE, apartado 2, letra b) — Respeto de las competencias conferidas a la Unión por los Tratados — Artículo 153 TFUE, apartado 5 — Exclusiones de competencia — “Remuneraciones” y “derecho de asociación y sindicación” — Injerencia directa del Derecho de la Unión en la determinación de las remuneraciones dentro de esta y en el derecho de asociación y sindicación — Anulación parcial — Artículo 5, apartados 1 (en parte), 2 y 3 in fine »

En el asunto C-19/23, que tiene por objeto un recurso de anulación interpuesto, con arreglo al artículo 263 TFUE, el 18 de enero de 2023, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) decide:

1. Anular la parte de la frase «incluidos los elementos a que se refiere el apartado 2», que figura en la quinta frase del artículo 5, apartado 1, de la

Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, el artículo 5, apartado 2, de dicha Directiva, así como la parte de la frase «siempre que la aplicación de ese mecanismo no dé lugar a una disminución del salario mínimo legal», que figura en el artículo 5, apartado 3, de esta.

2. Desestimar el recurso en todo lo demás.
3. Condenar al Reino de Dinamarca a cargar con dos tercios de las costas del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea y con dos tercios de sus propias costas.
4. Condenar al Parlamento Europeo y al Consejo de la Unión Europea a cargar con un tercio de las costas del Reino de Dinamarca y con un tercio de sus propias costas.
5. El Reino de Bélgica, la República Federal de Alemania, la República Helénica, el Reino de España, la República Francesa, el Gran Ducado de Luxemburgo, la República Portuguesa, el Reino de Suecia y la Comisión Europea cargarán con sus propias costas.

TIEMPO DE TRABAJO

STJUE 13/11/2025. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Artículo 2 TUE — Artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo — Principio de independencia judicial — Directiva 2003/88/CE — Duración del tiempo de trabajo semanal — Horas extraordinarias realizadas por los jueces — Normativa nacional que establece una compensación mediante un tiempo de descanso excluyendo una compensación económica — Remuneración adecuada»

En el asunto C-272/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel București (Tribunal Superior de Bucarest, Rumanía), mediante resolución de 8 de abril de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de abril de 2024, en el procedimiento entre HZ y Tribunalul Galați, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, en relación con el artículo 2 TUE y con el punto 5 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, debe interpretarse en el sentido de que el principio de independencia judicial no se opone a una normativa nacional que, al establecer únicamente la concesión de un tiempo de descanso compensatorio por el tiempo de trabajo que haya realizado un juez para el desempeño de tareas derivadas de una plaza vacante en su órgano jurisdiccional, además de las que le corresponden en virtud de la plaza que ocupa, excluye cualquier compensación económica por el trabajo efectuado para la realización de dichas tareas adicionales, siempre y cuando dicho juez pueda efectivamente invocar el tiempo de descanso compensatorio al que ha adquirido derecho y que dicha normativa no tenga por efecto socavar la adecuación de su retribución a la importancia de las funciones que desempeña.

STJUE 30/10/2025. Ir al texto

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2003/88/CE — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Artículo 1, apartado 3 — Artículo 2, apartado 1 — Concepto de “tiempo de trabajo” — Actividades de los fiscales — Directiva 89/391/CEE — Artículo 2, apartado 2 —

Particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública — Período de guardia en el lugar de trabajo y período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, efectuados fuera del tiempo de trabajo — Artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Condiciones de trabajo justas y equitativas »

En el asunto C-373/24 [Ramavić], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Općinski sud u Puli-Pola (Tribunal Municipal de Pula, Croacia), mediante resolución de 3 de mayo de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 24 de mayo de 2024, en el procedimiento entre NI y Republika Hrvatska,

STJUE 30/10/2025. Ir al texto

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2003/88/CE — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Artículo 1, apartado 3 — Artículo 2, apartado 1 — Concepto de “tiempo de trabajo” — Actividades de los fiscales — Directiva 89/391/CEE — Artículo 2, apartado 2 — Particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública — Período de guardia en el lugar de trabajo y período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, efectuados fuera del tiempo de trabajo — Artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Condiciones de trabajo justas y equitativas »

En el asunto C-373/24 [Ramavić], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Općinski sud u Puli-Pola (Tribunal Municipal de Pula, Croacia), mediante resolución de 3 de mayo de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 24 de mayo de 2024, en el pro-

cedimiento entre NI y el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

1. El artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en relación con el artículo 31 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que los fiscales están comprendidos en el ámbito de aplicación de dicha Directiva.
2. El artículo 2 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, al que se refiere el artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2003/88, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que excluye la actividad de los fiscales del ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88, en la medida en que dicha actividad, cuando se ejerce en condiciones normales, pueda estar sujeta a una planificación del tiempo de trabajo que respete las exigencias impuestas por la Directiva 2003/88.
3. El artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que un período de guardia efectuado fuera del tiempo de trabajo normal de los fiscales, que implica la presencia obligatoria de esos fiscales en el lugar de trabajo, o un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, que implica tal presencia en su domicilio, deben calificarse de «tiempo de trabajo», en el sentido de dicho artículo 2, en la medida en que, durante esos períodos de guardia, las limitaciones impuestas a esos fiscales sean de tal naturaleza que afecten ob-

jetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

ACCESO A LA JUSTICIA

STEDH 13/11/2025. Caso Ilievska y Zdraveva c. Macedonia. [Ir al texto](#)

Artículo 6 § 1 (civil) • Acceso a la justicia • Imposibilidad de los solicitantes de apelar las decisiones del Consejo Judicial del Estado (“CJE”) que los destituyeron de su cargo judicial tras la remisión de sus casos por las Salas de Apelación de segunda instancia • Aplicabilidad del artículo 6 • Controversia genuina y grave sobre un supuesto “derecho” civil, conforme al derecho interno, a ejercer un mandato indefinido • El CJE y las Salas de Apelación cumplieron con los requisitos “tribunales” del artículo 6 § 1 • Imposibilidad de verificar el cumplimiento, por parte del CJE, en los procedimientos remitidos, de las instrucciones vinculantes emitidas por las Salas de Apelación al anular las decisiones de destitución • El fuerte interés público en defender el estado de derecho y garantizar la confianza pública en el poder judicial exigía dicha evaluación • La ausencia de un mecanismo judicial capaz de revisión posterior prácticamente dejó sin efecto las primeras apelaciones ante las Salas de Apelación, menoscabando la eficacia del proceso de apelación y debilitando las garantías prácticas de la tutela judicial previstas en el artículo 6 § 1 • Se menoscabó la esencia misma del derecho de acceso a la justicia

DERECHO A LA LIBERTAD

STEDH 06/11/2025. Caso B.M c España. [Ir al texto](#)

Resumen: Derecho a la libertad: Violación del artículo 5, apartado 1, letra e) (detención legal de personas con discapacidad intelectual) del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

En mayo de 2021, el solicitante fue internado en un hospital psiquiátrico en virtud de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Su internamiento fue aprobado por el Juzgado de Primera Instancia n.º 30 de Madrid. El solicitante compareció a la vista por internet desde el hospital y no contó con asistencia letrada.

El Tribunal consideró que el procedimiento seguido por las autoridades para la aprobación del internamiento obligatorio del solicitante no cumplió con las garantías procesales efectivas contra la detención arbitraria. En particular, consideró que los derechos del solicitante habrían estado mejor protegidos si el juzgado de primera instancia hubiera intentado averiguar si deseaba o no contar con asistencia letrada. Esto resultaba especialmente significativo en un caso como el del solicitante, que involucraba a una persona en situación de vulnerabilidad que había manifestado reiteradamente su deseo de hablar con un abogado y se había quejado del trato recibido.

DERECHO A UN PROCESO JUSTO

STEDH 25/11/2025. Casi Selimi c. Albania. [Ir al texto](#)

Art. 6 § 1 (civil) • Audiencia justa • Destitución de un juez de la Corte Suprema basada en las conclusiones de los proce-

dimientos de investigación que evaluaron su contacto con personas involucradas en el crimen organizado • Incumplimiento de los organismos de investigación de informar suficientemente al solicitante sobre los elementos fácticos esenciales que sustentan las graves acusaciones en su contra y de darle acceso a cualquier documento adicional que examinaron • Se limita significativamente la capacidad del solicitante para montar una defensa viable y cuestionar la credibilidad o la base de las acusaciones • Restricciones injustificadas a los derechos procesales del solicitante sin factores de contrapeso adecuados • Se afecta la esencia misma de los derechos procesales del solicitante

STEDH 27/11/2025. Caso Renouard c. Francia. Ir al texto

Artículo 6 § 1 (Civil) • Acceso a un tribunal • Concesión de inmunidad jurisdiccional a los Emiratos Árabes Unidos (EAU), lo que hace inadmisibles una reclamación relativa a la falta de remuneración del solicitante por actuar como intermediario con las autoridades francesas para el establecimiento de una universidad en los EAU • Análisis en profundidad por parte de los tribunales nacionales de la transacción en disputa, con base en la naturaleza y el propósito de la misión en disputa, para concluir que contribuyó al ejercicio de la soberanía de los EAU • Enfoque libre de arbitrariedad y consistente con los principios generalmente reconocidos del derecho internacional con respecto a la inmunidad estatal • Decisiones de los tribunales nacionales basadas en hechos y derechos • Restricción del derecho del solicitante de acceso a un tribunal no desproporcionada

DERECHO A LA VIDA PRIVADA

STEDH 6/11/2025 Caso Baena Salamanca c. España. Ir al texto

Artículo 8 • Obligaciones positivas • Vida privada • Desestimación de la demanda civil por difamación interpuesta por una médica forense de la Audiencia Nacional contra un periódico por un artículo que alegaba que había «ignorado» una orden judicial para examinar a un miembro de ETA en relación con su libertad condicional • Como funcionaria pública en el ejercicio de sus funciones, la solicitante está sujeta a límites de crítica aceptables más amplios que un particular • Los tribunales nacionales lograron un equilibrio justo entre los intereses contrapuestos de los artículos 8 y 10, de conformidad con los criterios establecidos en la jurisprudencia del TEDH. No se excedió el margen de apreciación

STEDH 6/11/2025 Caso Guyvan c. Udrania

Violación del art.8 CEDH. Vida Privada

Artículo 8 • Obligaciones positivas • Vida privada • Falta de protección estatal ante un órgano judicial en relación con el tratamiento de datos del teléfono móvil de trabajo del solicitante por parte de su empleador en el contexto de una investigación interna • Incumplimiento por parte de los tribunales nacionales de realizar una evaluación completa sobre si se cumplían los criterios relativos al seguimiento de las comunicaciones del solicitante en el lugar de trabajo

El caso versa sobre el tratamiento de datos del teléfono móvil de trabajo por parte de su empleador. En 2015, en el marco de una investigación interna, su empleador

solicitó a la operadora de telefonía móvil con la que tenía un contrato información detallada sobre ciertas llamadas realizadas desde el teléfono móvil del demandante. La operadora facilitó dicha información. La demanda interpuesta por el demandante contra su empleador fue desestimada, ya que el Tribunal Supremo dictaminó que la información en cuestión no constituía datos personales del demandante.

Invocando el artículo 8, el demandante alega que los tribunales no protegieron su derecho a la privacidad en relación con el tratamiento de sus datos personales por parte de su empleador.

PROHIBICIÓN DE TORTURA Y DE TRATOS O PENAS INHUMANOS O DEGRADANTES

STEDH 25/11/2025. Caso Akan c. Turquía. [Ir al texto](#)

El caso se refiere a una lesión que sufrió durante las manifestaciones celebradas el 1 de mayo de 2013, durante el Día del Trabajo, y a la negativa de las autoridades a investigar sus denuncias, que implicaban al entonces gobernador de Estambul y al jefe de los servicios de seguridad de la ciudad.

Invocando el artículo 3 (prohibición de tratos inhumanos o degradantes), el Sr. Akan alega que el uso excesivo de la fuerza del que acusa a la policía —y que, según él, causó su lesión— se derivó de la intención de las autoridades estatales de prohibir las manifestaciones en la plaza Taksim y de las instrucciones que impartieron al respecto. Sostiene que la negativa de las autoridades a investigar a altos funcionarios ha dado lugar a su impunidad.

Tribunal Superior de Justicia

CONFLICTO COLECTIVO. CONVENIO APLICABLE. SUBCONTRATA

Sentencia del TSJ de Madrid. [Ir al texto](#)

La Sala de Madrid estima la demanda de CCOO y declara que el convenio aplicable a las trabajadoras que prestan servicios en diversos hoteles no es el de limpieza, sino el Convenio de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, porque la actividad realmente desarrollada —camareras de pisos, valets, supervisoras y gobernantas— forma parte esencial del departamento de pisos y excede la mera limpieza, incluyendo trato con clientes, gestión de amenities, minibares, lencería y supervisión del servicio. El Tribunal, aplicando el art. 42.6 ET y rechazando la tesis empresarial, concluye que la contrata participa de la actividad propia del hospedaje, determinante para la calidad y ocupación de los hoteles y reconoce el derecho a las retribuciones del convenio de Hospedaje con un año de retroactividad, salvo cuatro excepciones individuales.

Juzgados de lo Social

DESPIDO. VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES. INDEMNIDAD

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 30 118/2025, de 10 de marzo, autos 694/24. [Ir al texto](#)

Se discute si el cese del trabajador obedece a su renuncia voluntaria o a un despido sin las formalidades legales requeridas, y se alega por el trabajador vulneración del principio de igualdad y de su garantía de indemnidad por conexión (se había despedido anteriormente al hermano del demandante). Por la magistrada no se apreciaron indicios suficientes de vulneración de los derechos invocados por el trabajador, pero, de oficio, se apreció la vulneración de la garantía de indemnidad por considerar que el despido operó como represalia a su negativa a prestar servicios por tiempo superior al que limitaba el tacógrafo de su vehículo.

OIT NEWS

Organización Internacional del Trabajo

Formación empresarial en turismo rural y trabajo decente: primera cohorte impulsa red regional de formadores. [Ir al texto](#)

La OIT promete experiencia técnica para fortalecer los sistemas de seguridad social de NAPSA. [Ir al texto](#)

El Pabellón de Transición Justa en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el clima se convierte en un centro para el diálogo social y la acción climática. [Ir al texto](#)

Un estudio de la OIT destaca la necesidad de que los responsables de recursos humanos comprendan mejor los riesgos asociados a la IA. [Ir al texto](#)

Europa y Asia Central ante cambios demográficos sin precedentes. [Ir al texto](#)

Ante cambios demográficos sin precedentes en Europa y Asia Central. [Ir al texto](#)

Firmado un acuerdo marco entre la OIT y la Fundación Interconfederal de Mediación y Arbitraje de España (SIMA-FSP). [Ir al texto](#)

La OIT celebra el renovado compromiso mundial con el desarrollo social y la cooperación en la Cumbre de Doha. [Ir al texto](#)

La OIT adopta las primeras directrices de su tipo para promover servicios justos en el mercado laboral para pescadores migrantes. [Ir al texto](#)

Día Internacional de Atención y Apoyo. La OIT destaca el papel de las cooperativas y la economía social y solidaria en la transformación del trabajo de cuidados y la reducción de las brechas de género. [Ir al texto](#)

La OIT destaca los enfoques basados en la evidencia para lograr empleos decentes en los sistemas agroalimentarios. [Ir al texto](#)

MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estimación del número de defunciones mensuales. Septiembre 2025. [Ir al texto](#)

Estimación del número de defunciones semanales. Semana 44/2025. [Ir al texto](#)

Indicadores demográficos básicos. Año 2024. [Ir al texto](#)

Movimiento natural de la población (matrimonios, nacimientos y defunciones).
Año 2024. [Ir al texto](#)

Tablas de mortalidad. Año 2024. [Ir al texto](#)

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

Cuentas medioambientales. Cuenta de impuestos ambientales. Serie 2008-2024. [Ir al texto](#)

Cuentas Medioambientales. Cuentas de flujos de materiales. [Ir al texto](#)

Cuentas medioambientales. Cuenta de los residuos. Serie 2015-2023. [Ir al texto](#)

Demografía armonizada de empresas. Año 2023. [Ir al texto](#)

Estadística sobre recogida y tratamiento de residuos. Año 2023. [Ir al texto](#)

Estadística sobre generación de residuos. [Ir al texto](#)

Estadística continua de población a 1 de octubre de 2025. [Ir al texto](#)

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

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

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

Indicadores de Calidad de Vida. Anual. [Ir al texto](#)

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

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

Contabilidad nacional trimestral de España. Avance. Trimestre 3/2025. [Ir al texto](#)

Índices de comercio al por menor. Septiembre 2025. [Ir al texto](#)

Índices de precios de exportación (IPRIX) y de importación (IPRIM) de productos industriales. Septiembre 2025. [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

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

CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y AG Stakanov



Una quinta portuguesa

(2025, 109 min.)

Dirección:

Avelina Prat

Guion:

Avelina Prat

Producción:

Coproducción de España y Portugal: Distinto Films, Jaibo Films, O Som e a Fúria

Disponible en Movistar y Filmin.

Ahora que comienza a llegar el frío del invierno, apetece recostarse por la noche en el sofá con una manta y disfrutar, con calma, de ese tipo de películas mínimas en su formato, pero íntimas y hermosas en su mensaje.

La última película de la inmensa Avelina Prat parte de un suceso real, la de un hombre que desapareció y fue dado por muerto, reapareciendo 20 años después. En el caso de Fernando (Manolo Solo), es su mujer serbia quien le abandona sin explicación alguna. Y ese vacío y desamparo en el que queda este anodino profesor de geografía constituye el motor que le empuja a buscar un nuevo Norte, convirtiéndole en un hombre extrañamente interesante.

Fernando sale de la ciudad y parte hacia el oeste, en un busca de un cambio de vida,

El rincón de la conTraCultura

CINE



algo con lo que todos hemos fantaseado con hacer alguna vez, en palabras de la propia directora. En este caso, el protagonista toma por destino Portugal, donde conoce a un tipo que le habla de una quinta a la que acudirá para trabajar de jardinero. La muerte repentina del propietario permite a Fernando hacer un intercambio de identidades. Un burdo engaño que la casualidad transmuta en un clavo ardiendo al que se aferra Fernando. Y a partir de ese momento, la película nos hablará con exquisita delicadeza de distintos personajes, todos ellos frontales, sin malicia ni maledicencia, y de gran entereza y bondad. En todos ellos existe una historia de huidas hacia un lugar sin ruido ni crispación. Donde las personas se escuchan, tienen empatía y respeto. Y estas historias mínimas, de gente “transplantada” a la Quinta portuguesa, son contadas, como señala el crítico de cine José M. Romero, “*con el toque exacto, sin pasarse de azúcar, de poesía, de humanidad*”. Algo inédito en el cine actual.

Las interpretaciones son fantásticas. Manolo Solo nos recuerda un poco al Miguel Garay de *Cerrar los ojos* (Victor Erice, 2023) cuya trama giraba también en torno a la posibilidad de desaparecer para hacer una vida nueva. El contrapunto femenino corre a cargo de la dulce y exquisita María de Madeiros, que ilumina la película con su papel de mujer culta y refinada en búsqueda también de un arraigo definitivo, así como Branka Katic, que introduce unas interesantes notas de intriga a la trama.

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



Otis Redding

"Remember me"
(Stax, 1992, Funk/Soul)

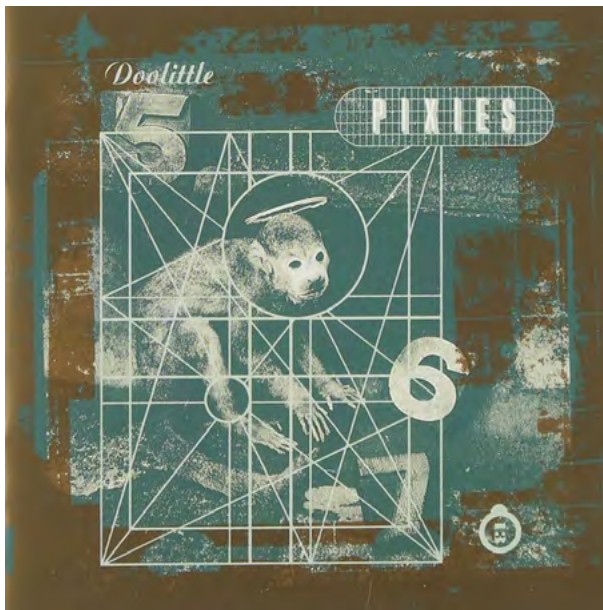
Hace tiempo que no aprovechamos estas páginas para traer algún pionero de la música, por lo que era buena hora para acordarnos del inmortal Otis, uno de los exponentes principales de la música Soul, fallecido en un accidente de avión cuando su carrera estaba en lo más alto (26 años) y prometía alcanzar condición de mito.

Desde luego que la muerte prematura ayuda mucho en este empeño, pero es casi seguro que nuestro protagonista hubiera logrado

ese cénit sin necesidad de abreviar su viaje. Su legado se ha ido completando progresivamente a medida que la editorial Stax fue editando recopilatorios de sus éxitos comerciales, así como de algunas apariciones en directo.

Su muerte acaece por accidente, al estrellarse el vuelo que había tomado para hacer un bolo. Esta actuación, precisamente, había obligado a interrumpir unas sesiones de grabación en las que quedó a medias la del tema por el que quizás sea más conocido, *Sitting on the dock of the bay*, al que le quedaba por registrar el solo (¿de saxo?), con el que posiblemente estaba previsto adornar la coda. Esa melodía quedó registrada provisionalmente con un silbido, que es lo que nos ha quedado para la historia.

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



Pixies

"Doolittle"
(Elektra, 1989, Indie)

Los *Pixies* constituyen una curiosidad por muchas razones, conformándonos aquí por destacar el que sean uno de los pocos grupos norteamericanos que han disfrutado de mayor éxito en Europa que en su propia tierra, seguramente eclipsados por la banda más aventajada dentro del espacio Indie en los USA (REM). La fórmula de estos mini duendes toma un excipiente Punk, combinado con ambiciones melódicas propias del pop, hasta

conjuguar una mezcla moderadamente comercial a pesar de lo ruidoso y la oscuridad de sus textos.

Incluso, esas guitarras descarnadas y potentes habrían llegado a influir ondas más metalúrgicas, como la del Grunge nirvanero. Si uno oye este *Doolittle* y, a continuación, se sumerge en el *Nevermind* de 1991, es posible que encuentre agujeros de gusano entre ambos mundos. Al Cobain le molaban los Pixies, quizá más por ruidosos que por melódicos, pero bueno.

Tras su ruptura a mediados de los 90, en la cima de su éxito, le sigue un regreso a partir de mediados del nuevo milenio, ya con la obvia intención de rendirse homenaje a sí mismos. Y aunque algunos puedan pensar que estamos ante una banda de segundo orden, muchos grupos de la primera línea la han tomado como influencia o inspiración, pudiendo citar nada más y nada menos que a los Radiohead (que se negaron a tocar después de ellos en Coachella, por no sentirse dignos de tenerlos como teloneros), o los mismísimos U2.

Jazz/Experimental

**MANU KATCHÉ TOMASZ
STANKO JAN GARBAREK
MARCIN WASILEWSKI
SLAWOMIR KURKIEWICZ
NEIGHBOURHOOD ECM**

Manu Katché

***“Neighbourhood”*
(ECM, 2005; Jazz europeo)**

En la entrega de septiembre presentamos un trabajo de Joe Lovano, que se hacía acompañar de Marcin Wasilewski y el maestro de éste, Tomasz Stánko, todos ellos de la escudería ECM, y que aquí repiten acompañados del noruego Jan Garbarek, uno de los históricos del sello, con el que empezamos estas entregas dentro del apartado de Jazz, y del joven contrabajista Slawomir Kurkiewicz.

El elenco ha sido elegido por el baterista Manu Katché, músico de sesión dentro de la excelencia mainstream y del jazz más bastardo, habitual en las giras de Peter Gabriel y Sting en lo que respecta a multitudes, o del mismo Garbarek, ya para un público más modesto.

Neighbourhood representa su segundo trabajo, después de un ya lejano debut en 1992, demasiado confuso quizá debido a la mezcla de estilos y colaboraciones, y que perfectamente podemos desenganchar de la serie que abre este LP de 2005. Katché es un músico francés de origen africano (Costa de Marfil), con formación de conservatorio, lo que, para algunos, modela un modo diferente de concebir el instrumento, destacando sobre un contexto esencialmente dominado por autodidactas.