

JURISDICCION SOCIAL

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

272

Diciembre 2025

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación
colectiva

Jurisprudencia

Organización
Internacional
del trabajo

Administración
de Trabajo y
Seguridad Social

Contracultura

JURISDICCIÓN SOCIAL N. 272

Consejo de redacción

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

Coordinación

Fátima Mateos Hernández

Consejo asesor externo

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

Diseño y maquetación

Emi Ramírez

Portada obra

José Enrique Medina Castillo

ISSN

ISSN 2695-9321
Madrid
Jurisdicción Social

Edita

Juezas y Jueces
para la Democracia

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

ÍNDICE

EDITORIAL 3

ARTÍCULOS 5

Competencia jurisdiccional social sobre los accidentes de trabajo

Florentino Eguaras Mendiri

La discapacidad. Elementos básicos en materia laboral y de Seguridad Social. Segunda parte

Juan Carlos Iturri Garate

LEGISLACIÓN 33

Estatal

Unión Europea

Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 40

Estatal

Autonómica

JURISPRUDENCIA 49

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 61

ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 62

CONTRACULTURA 64

Editorial

El cierre de este número coincide con un momento de especial actividad en el derecho del trabajo, tanto en el ámbito europeo como en el interno. La reciente Directiva (UE) 2025/2450 sobre comités de empresa europeos y derechos de información y consulta transnacional sitúa en el centro del debate una cuestión esencial en un contexto de cadenas productivas fragmentadas y de poder empresarial transnacional: cómo garantizar una representación efectiva de las personas trabajadoras en empresas y grupos que operan más allá de las fronteras estatales.

En el ámbito interno, destaca la aprobación del II Plan de Empleo de las Personas con Discapacidad en Andalucía 2025-2028 y las iniciativas autonómicas en materia de empleo público, digitalización de la justicia social y protección social anticipan una agenda laboral en la que la igualdad material, la inclusión y el acceso efectivo a los derechos deben ocupar un lugar central.

En consonancia con esta perspectiva, incorporamos en este número la segunda parte del estudio realizado por nuestro compañero Juan Carlos Iturri sobre la regulación laboral y de Seguridad Social de las personas con discapacidad, que os presentamos en la revista de noviembre en la que publicamos la primera parte. El trabajo ofrece una visión sistemática del empleo ordinario y protegido, los enclaves laborales, el autoempleo, el empleo público y el régimen de prestaciones, con especial atención a los ajustes razonables y a la siempre compleja compatibilidad entre trabajo y pensiones. La inclusión en este mismo número de la STS de 18 de noviembre de 2025 (rec. 1783/2024), relativa a la incapacidad permanente total de un Mosso d'Esquadra, permite reforzar esta mirada. El Tribunal Supremo afirma que la mera existencia reglamentaria de una segunda actividad no puede erigirse en obstáculo automático para el reconocimiento de la prestación cuando las limitaciones funcionales impiden el desempeño real de las funciones ordinarias, consolidando así una interpretación coherente con el modelo social de la discapacidad y con el principio de no discriminación.

El segundo estudio doctrinal, de nuestro compañero y asiduo colaborador Florentino Eguarás, aborda críticamente la STS de 14 de octubre de 2025 sobre competencia jurisdiccional en un accidente de trabajo con intervención de una entidad pública. Frente a la solución del Tribunal Supremo, que fragmenta el conflicto entre el orden social y el contencioso-administrativo, el artículo defiende que el artículo 2.b) LRJS atribuye al orden social una competencia unitaria para conocer de todas las consecuencias del accidente de trabajo, con independencia de que los sujetos responsables sean públicos o privados. La reaparición de la división procesal no es un mero debate técnico: supone un retroceso en términos de tutela judicial efectiva y contradice la lógica protectora que históricamente ha inspirado la jurisdicción social.

La sección de jurisprudencia interna se completa con dos resoluciones de especial relevancia para la protección de los derechos fundamentales en la empresa. La Sentencia

del Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid núm. 298/2025 refuerza la libertad sindical al recordar que la representación y el crédito horario subsisten desde la proclamación electoral hasta la celebración de nuevos comicios válidos, incluso frente a laudos arbitrales no firmes, y sanciona el daño causado a la implantación sindical. Por su parte, la STSJ de Madrid núm. 544/2025 delimita los límites del poder disciplinario en entornos digitales, declarando vulnerado el derecho al honor y a la intimidad cuando la empresa expone reproches laborales en grupos internos de mensajería.

Finalmente, el número incorpora una mirada constitucional y convencional: la STEDH de 4 de diciembre de 2025, *Ortega Ortega c. España*, subraya la obligación positiva de los poderes públicos de proteger frente a represalias empresariales tras el ejercicio de acciones por discriminación salarial por razón de sexo; y en el plano interno, la STC 168/2025 delimita la aplicación de la doctrina fijada en STC 140/2024 sobre prestaciones por nacimiento y cuidado de menor en familias monoparentales, lo que nos anima a reflexionar sobre el diseño de la acción protectora de la Seguridad Social.

Concluimos con las recomendaciones culturales que nos acompañarán en los próximos días y que, tras las salidas y excesos navideños, seguro que deseamos que sean caseiros. Especialmente os invitamos a recrearos con *Para siempre* de Jorge Martínez y su banda de Ilegales.

Tú eres nuestro altavoz

¡SIGUENOS!



@jpdemocracia.bsky.social



@JpDemocracia



@jjpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

ARTÍCULOS

Competencia jurisdiccional social sobre los accidentes de trabajo

Florentino Eguaras Mendiri

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

0. APROXIMACIÓN

Para cuanto luego referiremos será bueno precisar que la competencia jurisdiccional es la idoneidad de un órgano judicial para conocer de una determinada materia frente a los demás; y que la jurisdicción es improrrogable, o lo que es lo mismo: los tribunales deben examinar las materias que les son propias, -art. 9.6 de la ley Orgánica del Poder Judicial-.

Terminamos este punto indicando que la perpetuatio jurisdictionis consiste en la capacidad de mantener la competencia sobre un procedimiento judicial hasta el final, por el órgano que conoce del mismo.

1. ¿DE QUÉ HABLAMOS?

Comentamos en el presente artículo la sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 14 de octubre de 2025, recurso de unificación nº 1903/2024.

El supuesto es el siguiente: una trabajadora que realiza labores de limpieza descarga unas bolsas de basura en un contenedor cuya gestión corresponde a la que se denomina Cuadrilla de Ayala, que es una entidad pública. Un desperfecto del contenedor genera una lesión a la trabajadora por un golpe al caerle en el brazo la tapa del mismo.

Ante este accidente de trabajo la afectada reclama por los daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo a su empresa y a la Cuadrilla de Ayala, titular de la gestión del contenedor, y sus respectivas aseguradoras.

El tema que se va a discutir es el de si el orden social es competente para examinar la presunta responsabilidad de la entidad pública –Cuadrilla de Ayala–, o una pretensión de este porte debe instrumentalizarse en la jurisdicción contencioso-administrativa.

El Juzgado que inicialmente conoció de la demanda, el Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria-Gazteiz, en su sentencia de 16 de junio de 2023, autos 53/2021, entendió que toda la reclamación es del ámbito contencioso-administrativo al estar implicada una Administración Pública, la Cuadrilla de Ayala.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) en la resolución del recurso de suplicación tramitado al efecto, nº 2121/2023, sentencia de 23 de enero de 2024, ha interpretado que la competencia es de la jurisdicción social.

El Tribunal Supremo, en el recurso de unificación nº 1903/2024, sentencia de 14 de octubre de 2025, ha concluido que para la reclamación frente a la empresa la idoneidad competencial es del orden social, pero para reclamar la indemnización por daños y perjuicios frente a la Administración, la competencia es del orden contencioso-administrativo.

Las tres instancias se apoyan en la aplicación e interpretación del mismo artículo, el 2, b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Dice este precepto:” ...Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: ...b) En relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente”.

Tres sentencias y tres respuestas diferentes; a priori ¿cuál elige Vd?

Nosotros nos decantamos por la segunda respuesta. La competencia es del orden jurisdiccional social. Además de las razones que iremos exponiendo a lo largo de nuestro comentario, ya adelantamos que la sentencia del TSJPV que hemos citado era nuestra –intervino el que es autor de este comentario–, y que lo que argumentaba el Juzgado en su día no nos convenció, y lo que ahora ha referido el TS tampoco nos resulta muy convincente. Incluso, diremos, que nos parece que la sentencia que analizamos del TS es errónea y desfasada, fuera del tiempo actual y de la visión que postulamos del derecho del trabajo.

2. CONTANDO HISTORIAS

Empezamos nuestra historia en el último año del siglo XIX, en el preludio del que iba a ser el siglo de la muerte –siglo XX–. El 31 de enero de 1900 Eduardo Dato, Ministro de la Gobernación, publicaba en la entonces Gaceta de Madrid, la que se conoce como la ley de Accidentes de Trabajo de 1900. Esta ley se ha considerado la primera manifestación de la protección de los trabajadores en nuestro país. El convulso siglo XIX, el de la modernización, terminaba con una victoria del proletariado: la ley Dato.

Esta norma incluía el siguiente artículo: “Art. 14. Mientras se dictan las disposiciones relativas á los Tribunales ó jurados especiales que han de resolver los conflictos que surjan en la aplicación de esta ley, entenderán en ellos los Jueces de primera instancia, con arreglo á los procedimientos establecidos para los juicios verbales y con los recursos que determina la ley de Enjuiciamiento civil.”

¿Qué razón y significado tiene este precepto? Para entender lo que nosotros defendemos debemos hacernos esta pregunta, sin su respuesta no comprenderemos absolutamente nada de nuestra situación actual. Damos seguidamente la respuesta a la incógnita.

Las reivindicaciones de los trabajadores en España por aquella época, año 1900, se centraban, en parte, en que la protección ante las incidencias en el trabajo debía de resolverse por la vía de las reclamaciones civiles. Ello suponía un alto coste económico y el inicio de un largo proceso dilatado en el tiempo. Para agilizar las pretensiones de los trabajadores la ley Dato estableció un sistema: indemnizaciones tasadas; y, una nueva vía heterónoma de resolución del conflicto que las examinase, diferente a la farragosa y lenta jurisdicción civil.

Se intentaba que los trabajadores pudiesen reclamar de forma segura y clara ante los accidentes de trabajo; que estos se encuadrasen en un ámbito diferente al ordinario civil de la época; y, que el trabajador recibiese una rápida respuesta por el accidente sufrido. Un plus de protección y de demarcación de la responsabilidad empresarial para obtener la paz social. Aquí, empezaba un camino procesal que conducía a una jurisdicción paralela a la civil, la social, con un objeto y contenido propio, que comprendía el accidente de trabajo, su enjuiciamiento y consecuencias.

Aunque sabemos que el principio de continuidad es contrario al de los saltos –*natura non facit saltum*–, nos permitimos prescindir en nuestra historia de lo sucedido entre esa ley Dato y el art. 2, b) de la actual Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para centrarnos en este último precepto, y buscar su finalidad y contenido.

Este artículo, ya transcrito, es el desarrollo cuasi final de aquel artículo 14 de la ley Dato. La Exposición de Motivos de la LRJS alude expresamente a que esta ley es la culminación de un largo proceso y pretende “...una unificación de la materia laboral que permite dar una cobertura más especializada y coherente a los distintos elementos de la materia laboral. Es el caso de la concentración en el orden jurisdiccional social de todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo y que hasta ahora obligaban a los afectados a acudir necesariamente para intentar lograr la tutela judicial efectiva a los distintos juzgados y tribunales encuadrados en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social...”

Ya acabamos nuestra pequeña historia. Más de un siglo en el que normativamente lo que se ha buscado es que los accidentes de trabajo no sean un peregrinaje judicial y reciban una respuesta coherente y unitaria. Que el trabajador acuda a los actuales Juzgados de lo Social y que obtenga en estos una resolución que le proteja ante el evento laboral; y, en la que, en ella, se aborden y apliquen las normas propias y específicas del accidente de trabajo desde la legislación que lo regula.

En definitiva: proceso –visión adjetiva– y normativa –visión material– unidos para juzgar en su integridad los accidentes laborales (también las enfermedades profesionales, aunque no hacemos referencia a ellas por concretar nuestro análisis al supuesto que abordamos).

3. CRÍTICA A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 14 DE OCTUBRE DE 2025, RECURSO DE UNIFICACIÓN Nº 1903/2024

¿De qué ha servido el largo camino iniciado en aquel año 1900 con la ley Dato ante sentencias como la que ahora comentamos, en la que se atribuye parte de las consecuencias del accidente de trabajo a la jurisdicción contencioso-administrativa?

Básicamente la sentencia del TS viene a sostener que nuestro ordenamiento procesal no permite acumular la reclamación laboral por los daños y perjuicios frente a terceros ajenos a la relación de trabajo.

Veamos la consistencia de sus razonamientos.

- Indica el TS que para poder reclamar a un tercero en el proceso laboral se le debe poder exigir a este una responsabilidad por un incumplimiento legal, convencional o contractual, lo que no acontece con terceros que no son los empresarios.

Este argumentario lo que confunde es el título de la responsabilidad con el orden jurisdiccional para su examen. Una cuestión es que haya responsabilidad, por cualquier incumplimiento, que será uno de los objetos del proceso; y, otra, que esa responsabilidad no pueda examinarse en el proceso laboral. En este se dilucidará el alcance de la responsabilidad, si es que existe, pero no se mezcle el derecho procesal con el material del que deriva la misma.

Insistimos. La STS comentada está engarzando la rama del derecho que puede determinar la responsabilidad con la jurisdicción que entonces examina la cuestión. Viene a razonar que como la responsabilidad es de una Administración será el orden contencioso-administrativo el que la enjuicie, porque será la normativa administrativa la que se deberá considerar para dilucidar si concurre la reparación administrativa del daño de la trabajadora. Textualmente expresa el TS: *“Si la responsabilidad que se reclama al tercero se sustenta exclusivamente en normas legales que resultan absolutamente ajenas a la relación laboral, de derecho civil o administrativo, deberá entonces sustanciarse ante los órganos del orden jurisdiccional que corresponda al ámbito del ordenamiento jurídico que lo regula.”*

No es esto que concluye el TS lo que dice la norma del art. 2, b) LRJS. Este artículo aglutina expresamente en el orden social el conocimiento de lo que sucede en el accidente de trabajo. Otra cosa es que, para abordar la responsabilidad del tercero en el suceso profesional, no solo contemplemos el marco jurídico laboral, sino que sea preciso que nos introduzcamos en el administrativo. Pero esto es un principio de la jurisdicción, la denominada competencia por conexión.

El título de la reclamación en nuestro caso es el accidente de trabajo, la norma de la responsabilidad, subjetiva y de culpabilidad, será laboral o administrativa, pero el núcleo que es objeto del proceso es aquel –el accidente–, no la norma aplicable al tercero o la naturaleza jurídica de este. Son dos planos diferenciables: la norma aplicable al sujeto, por un lado; y el negocio del que nace la presunta responsabilidad –que es el contrato de trabajo–, de otro; y, por ello, no se puede confundir el espectro normativo que circunda al sujeto responsable del daño, con el título del que va a nacer su responsabilidad, que es el entorno del trabajo, y cuyo enjuiciamiento es propio del ámbito laboral.

- Sigue diciendo el TS que el art. 2 de la ley de la jurisdicción contencioso-administrativa establece que *“El orden jurisdiccional contencioso-administrativo conocerá de las cuestiones que se susciten en relación con:... e) La responsabilidad patrimonial de las Administraciones públicas, cualquiera que sea la naturaleza de la actividad o el tipo de relación de que derive, no pudiendo ser demandadas aquellas por este motivo ante los órdenes jurisdiccionales civil o social, aun cuando en la producción del daño concurren con particulares o cuenten con un seguro de responsabilidad.”*

Para la Sala 4ª este precepto nos conduce a que la jurisdicción social no es competente para abordar la responsabilidad de la Cuadrilla de Ayala, puesto que el funcionamiento anormal de la Administración, su responsabilidad, es una materia del orden contencioso-administrativo.

Anotamos ante este argumento: 1º, la LRJS es posterior a la de la jurisdicción contencioso-administrativa, luego el legislador, en su caso, lo que ahora ha establecido es un alcance de eficacia diferente de este precepto al que fija la STS que comentamos, otorgando a la jurisdicción laboral el conocimiento ex novo y exclusivo de esta materia del accidente de trabajo; 2º, la interpretación que se nos oferta en la sentencia comentada es contraria al espíritu e iniciativa legislativa de la LRJS, que expresamente refiere la necesidad de evitar la dispersión de jurisdicciones en el examen del accidente de trabajo; y, 3º, en el peor de los casos para nuestra tesis, ¿qué título se atribuye el TS, Sala 4ª, para declinar directamente su competencia en contra de la dicción expresa del art. 2, b) LRJS?

- Sobre los razonamientos anteriores gravita, en la STS que comentamos, el planteamiento de que no se puede examinar en el proceso laboral una responsabilidad que nace de una normativa ajena a la de la relación de trabajo.

Tengamos en cuenta el artículo 1 del Convenio OIT nº 17, Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, ratificado por España. Dice este precepto: “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a garantizar a las víctimas de accidentes del trabajo, o a sus derechohabientes, una indemnización cuyas condiciones serán por lo menos iguales a las previstas en el presente Convenio”.

Para el TS la responsabilidad por el suceso acontecido, golpe en el brazo de la trabajadora por caída de la tapa del contenedor presuntamente en mal estado, no es propio de la relación de trabajo. Y no lo es porque la Cuadrilla de Ayala, encargada de la gestión de los residuos, no tiene ningún vínculo con la trabajadora. Pero ¿ha habido un accidente de trabajo o no lo ha habido?, y si lo ha habido, entonces tendremos que ver sus causas, y, entre ellas, el motivo por el que trabajadora tuvo que manipular el contenedor y este se le cayó; y, además, tendremos que precisar las consecuencias reparadoras de la culpa del accidente de trabajo, y en las mismas si la Administración tiene alguna responsabilidad; ¿sobre qué? pues sobre: la lesión de la trabajadora; sus secuelas; su dejar de trabajar por iniciar una incapacidad temporal; por dejar de cobrar unos pluses; y, un largo etcétera de cuestiones propias del perímetro laboral.

Que resolvamos al final que la Administración no tiene responsabilidad no es lo mismo que la competencia para su examen. Y, aquí –responsabilidad y normativa que la enjuicia versus jurisdicción–, radica la confusión de la STS que anotamos, la que pretende identificar la normativa concreta de la responsabilidad de la Administración con la competencia

para determinarla; y, con ello, lo que se acaba es por configurar en un plano etéreo, ajeno al accidente de trabajo, a la relación laboral y sus entornos propios y particulares, y la cobertura de la responsabilidad del mismo. Se ha difuminado la indemnización garantizada por el Convenio de la OIT indicado.

Al final, la conclusión obtenida por la STS de 14 de octubre de 2025 es una dualidad procesal: por un lado, el análisis del accidente de trabajo y la responsabilidad del empresario que se ventila en el ámbito social; y, de otro, el de la reparación de una Administración por el accidente sufrido, para nosotros accidente de trabajo y no accidente no laboral, que se aborda en la esfera de lo contencioso-administrativo. ¿No era esto lo que quería evitar el legislador?

4. CONCLUSIONES

La historia que hemos comenzado a contar, y que se iniciaba en el año 1900, no acaba con la sentencia que ha dictado el TS el 14 de octubre de 2025. El cuasi final que nosotros proponemos es el que habíamos postulado en nuestra sentencia de la Sala de lo Social del País Vasco de 23 de enero de 2024, que es la que revoca el TS.

La competencia atractiva del orden social en la materia del accidente de trabajo conduce a que todas las consecuencias del mismo se aborden y asuman en el orden jurisdiccional social. La fuerza centrípeta de la competencia social determina el que la previsión del art. 2, b) LRJS se cumpla en su integridad; y, como indicaba la Exposición de Motivos de esta ley última citada, se evite el peregrinaje de jurisdicciones para enjuiciar las consecuencias que nacen de la protección de un único evento, que es el accidente de trabajo.

La división de la continencia de la causa se ha pretendido evitar con la atribución de la competencia única y exclusiva de la jurisdicción social para el conocimiento del accidente de trabajo. La decisión del TS que analizamos, sin embargo, es un retorno a la situación previa a la reforma operada por la LRJS. Se ha prescindido por el TS de toda la modificación practicada por el legislador social, y se han confundido los planos de la legislación aplicable y el de la competencia para su análisis; a su vez, se ha separado el accidente de trabajo de sus consecuencias, diversificando los órganos que debaten ambas materias.

Al efecto, seguimos reclamando la prioridad de que los accidentes de trabajo impliquen una previa relación laboral, que es en la que se producen y de la que nacen para todos, incluidos los terceros, sus consecuencias. El accidentado y sus beneficiarios son titulares del derecho de reparación por el accidente, y este comporta tanto la garantía de seguridad como la protección de seguridad social y de compensación del daño sufrido. Es la relación laboral el negocio jurídico que ampara la acción de restitución, y la reparadora ejercitada frente a los sujetos responsables de lo acontecido. Esta actio tiene su causa en el entorno y ámbito propio de la seguridad en el trabajo, exigible por el contrato de trabajo; de forma que los accidentes sufridos en el trabajo se expanden en su totalidad y sus consecuencias concurrentes también frente a los terceros, sean sujetos públicos o privados.

El casuismo en la realidad puede ser muy variado, por eso no pondremos ejemplos, pues el caso real ya se nos ha presentado en el que examinamos, y, como hemos visto,

las posturas judiciales no han sido únicas. Pero no podemos dejar de contestar a un argumento que ha vertido la sentencia del TS que analizamos. Dice el alto Tribunal para descartar la tesis de que los terceros no se incluyen en la competencia del orden social que “...*Baste simplemente pensar en un accidente de tráfico -o de cualquier otro tipo-, causado por un tercero absolutamente ajeno a la relación laboral, que pudiese sufrir el trabajador fuera de su centro de trabajo y mientras se encuentra desempeñando su actividad en una vía o espacio público...*” Y nos preguntamos y ¿por qué no vamos a incluir el accidente de tráfico y la responsabilidad de un tercero en el orden competencial social si es un accidente laboral? ¿qué motivos tiene el TS para tan apodíctica y cuestionable argumentación?

Desde una perspectiva técnica, la interpretación de las leyes parte de los conocidos instrumentos que oferta el artículo 3 del Código Civil. Este precepto incluye: la interpretación gramatical, según el sentido propio de las palabras utilizadas por el legislador; la histórica, atendiendo a los antecedentes legislativos; la sistemática, que acude como elemento a las relaciones de la norma con el ordenamiento jurídico; y, la teleológica, que determina la finalidad del precepto.

La presunta conflictividad de los dos preceptos que se cuestionan en el asunto que examinamos, -artículos 2 de la jurisdicción contencioso-administrativa y de la LRJS- se soslaya con la interpretación que proponemos del artículo 2, b) de la LRJS. Para ello acudimos a la aplicación de los métodos clásicos enunciados.

Si acudimos a los instrumentos de la interpretación, veremos que el artículo referenciado -2, b) LRJS- atribuye a la jurisdicción social el conocimiento “contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales”.

Podemos, en base a este texto, concluir:

- a.** Interpretación gramatical. Las palabras hablan por sí mismas. La norma se refiere al empresario y a “aquellos” que resulten responsables, sin excluir sujeto alguno (*ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*). El tratamiento procesal para todos los sujetos responsables del accidente en el artículo examinado es idéntico, sin distinciones ni exclusiones. Todos confluyen en la jurisdicción social.
- b.** Interpretación histórica. Ya hemos visto que el precepto es un eslabón más de la tendencia unificadora del conocimiento por la jurisdicción social de las consecuencias del accidente de trabajo, y se engarza con el proceso evolutivo, y la tendencia centrípeta del orden social de aglutinar en un solo juicio las consecuencias del accidente de trabajo, evitando la dispersión de jurisdicciones.
- c.** Interpretación sistemática. El artículo 2, b) LRJS es la integración de la coherencia de que el accidente de trabajo se unifique en un enjuiciamiento conjunto de todos sus elementos secuenciales. Por ello, cualquier contradicción que pueda existir entre el artículo dicho y el artículo 2, e) de la ley de jurisdicción contencioso-administrativa se salva, en el ámbito concreto de los accidentes de trabajo que estamos tratando, con el principio cronológico al que ya hemos hecho referencia (*lex posterior derogat priori*).

A ello añadimos que la misma LRJS tiene presente este espíritu unificador de la contienda en la jurisdicción social. El artículo 142 de la LRJS, referente a los procesos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, indica que antes del juicio se requerirá al empresario demandado para que en un plazo de cuatro días presente el documento acreditativo de la cobertura del riesgo, y añade, nº 1, párrafo segundo, que “iguales medidas se adoptarán, ...de otras posibles responsabilidades del empresario o *de terceros por accidente de trabajo* y enfermedad profesional, a cuyo efecto el empresario o *el tercero* deberán aportar en el plazo antes indicado y previo requerimiento al efecto, el documento de aseguramiento y los datos de la entidad aseguradora que cubra el mismo...”.

Este artículo se engarza con el todo sistémico pretendido por el legislador; que es el de la unificación jurisdiccional laboral para el examen del accidente de trabajo y de sus consecuencias. Se nos confirma una constitución subjetiva de la litis social en la que se incluyen los terceros posibles responsables de los perjuicios causados por el accidente de trabajo.

Con la tesis del TS en la sentencia comentada, el contenido de estos preceptos -2, b) y 142, 1º, párrafo segundo LRJS- quedan sin virtualidad en una de sus partes, la responsabilidad de los terceros. Y, observemos, son terceros los referidos en los artículos indicados, no sólo los empresarios o particulares.

- d. Interpretación finalista. Nos explica el elemento teleológico la Exposición de Motivos de la LRJS a la que hemos hecho alusión, y con ella, y agrupando todo lo anterior, concluimos que lo que se ha pretendido por el legislador adjetivo es que se termine con la división de la continencia de la causa. Que un orden judicial único examine el accidente de trabajo en su integridad.

Ningún comentario sobre estos extremos interpretativos realiza la sentencia invocada del TS, la que parte de la concepción clásica de atribución de competencias –según la materia de la que se trate se atribuye la idoneidad judicial-, sin asumir los avances procesales actuales, plasmados por el legislador en el nuevo artículo 2, b) LRJS.

5. EPÍLOGO. LOS ECOS DEL IRRINTZI

El irrintzi es un grito largo y continuo que se utiliza en Euskadi. Tiene como característica que es contestado por quienes lo reciben con otros irrintzis. Los ecos de nuestro irrintzi -nuestra sentencia de 23 de enero de 2024- no han sido respondidos por el TS. Pero el silencio pastoril que hemos recibido a nuestro irrintzi, no nos hace cejar en volver a emitirlo. Nos anima a gritar nuevamente el que somos conocedores de la fuerza que tiene la razón que nos asiste. La sintonía y simetría entre los órganos judiciales parte de la complementariedad entre ellos y no de la jerarquía que funcionalmente les atribuye el legislador procesal. La pirámide nos hace solamente ocupar un lugar en ella.

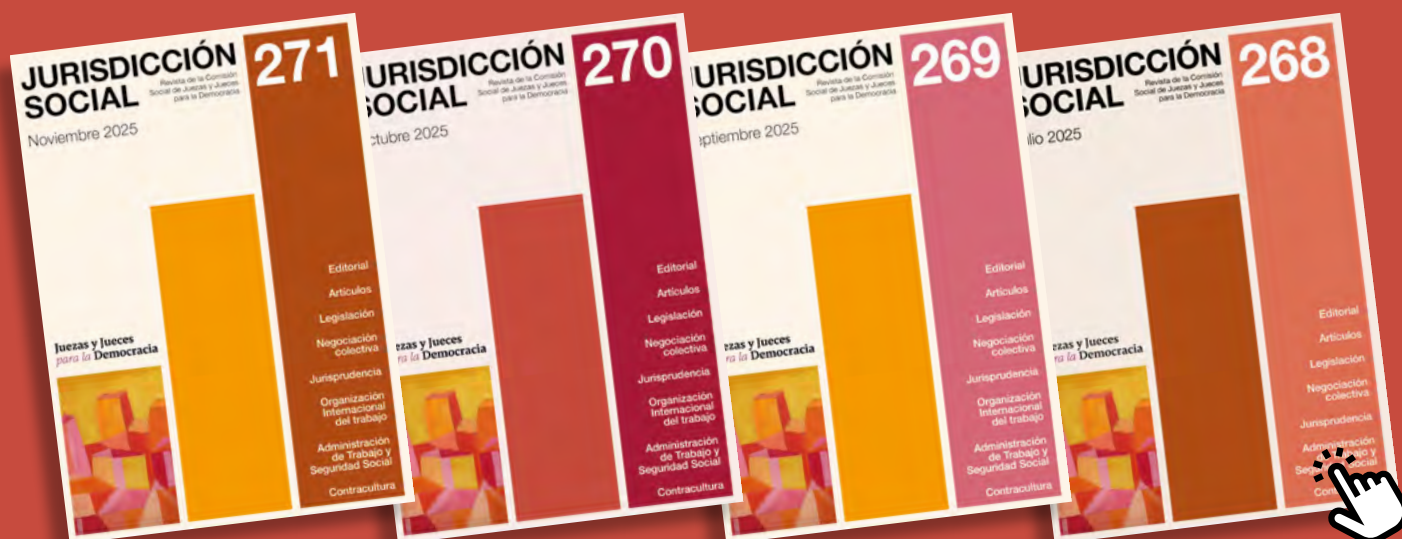
Ha hecho mal el Tribunal Supremo en no seguir nuestro criterio. La Sala de lo Social del País Vasco ha demostrado ya en sobradas ocasiones que su carácter innovador es acorde con la dinámica y exigencia de los tiempos; que se encuentra en la sintonía de

los modernos marcos normativos. Nuestro sentido diacrónico del derecho del trabajo, frente al estático del TS, obligaba a este a abordar con mayor espíritu creativo y rigor la problemática que se le había planteado, sobre la competencia de los órganos judiciales en la materia del accidente de trabajo.

En la teoría del cambio social se suelen diferenciar, en el campo de los procesos sociales denominados direccionales, los regresivos y los progresivos. Aquellos son los que convergen en una evaluación final negativa; y, estos, los progresivos, son los que terminan alcanzando su fin. En el primer grupo incluimos –proceso regresivo– a la sentencia del TS; y, en el segundo, –progresivo–, a nuestra sentencia de 23 de enero de 2024, por cierto, de la que fue ponente uno de los referentes de la judicatura laboral en el presente siglo, Juan Carlos Iturri, per se fuente y argumento de autoridad.

En la sentencia que nosotros dictamos, y que el TS revocó en el aspecto de la competencia administrativa, queríamos conocer en la jurisdicción social la responsabilidad de la Cuadrilla de Ayala en el accidente de trabajo de la trabajadora afectada; y, ahora, cuando alcanzamos el final de nuestro comentario, admitiremos que esta Administración desde el principio nos atraía doblemente. Por un lado, porque con el análisis de su responsabilidad plasmábamos la evolución centrípeta de una tendencia procesal, que pretende agrupar en lo social todo el conjunto relacional del accidente de trabajo; y, de otro, por su sugerente nombre que responde a que es una entidad local de origen foral que está integrada por varios municipios. Su historia y arraigo enlazan con la idiosincrasia social del sentir del territorio donde ejercemos nuestra función, Euskadi; y desde el que con más fuerza que antes nos atrevemos a lanzar nuestro grito: ¡EL IRRINTZI!

Accede a todos nuestros números a través de la web



ARTÍCULOS

La discapacidad

Elementos básicos en materia laboral y de Seguridad Social

Segunda parte

Juan Carlos Iturri Garate

Magistrado jubilado

4. NORMATIVA ESPECIAL A CONSIDERAR EN CASO DE EMPLEO ORDINARIO PCD

4.1. La reserva de puestos de trabajo en medianas y grandes empresas

Como ya se ha dicho, es una medida de discriminación positiva y activa, establecida precisamente como otro instrumento legal para conseguir el fomento del empleo de las PCD, una de las ideas axiales en el tratamiento jurídico del fenómeno de la diversidad funcional humana en el trabajo.

La Ley prevé el principio general de que en las empresas que tengan más de cincuenta trabajadores, al menos el dos por ciento de su plantilla ha de ser PCD.

El ámbito se centra, pues, en lo que se considera que son las medianas y grandes empresas. Según las cifras que da el Ministerio de Industria y Turismo, a finales del año pasado proporcionan claramente más de la mitad del empleo en España.

En otros países, como Bulgaria, Alemania o Francia está previsto un porcentaje de reserva mayor o lo que se hace es imponer esa reserva a empresas de menor tamaño en número de empleados o bien cabe que incluso se den ambas cosas a la vez.

Esta medida se regula esencialmente en el artículo 42 LGDPCD y en un reglamento que aprobó el Gobierno. Es el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

Para computar si la empresa llega a ese número mínimo de empleados, se tienen en cuenta todos los que la misma tenga en sus centros de trabajo y ello con independencia de la forma de contratación de cada uno de los mismos (fijo, eventual, en prácticas, etc.).

Por otra parte, para calcular ese mínimo del dos por ciento de PCD trabajadoras, se tiene en cuenta el número de personas trabajadoras que haya habido en los últimos doce meses, computándose tanto trabajadores fijos como temporales, si bien en cuanto a estos últimos se distingue. Si su contrato temporal es superior a un año, se les computa como trabajadores fijos y si su contrato es de duración inferior al año, se computa considerando el número de días contratados en ese periodo y si se llega a la cifra de doscientos días trabajados se considera otro trabajador más y si lo trabajado no llega a esos doscientos días, se computa también como otro, pero en este supuesto con un límite: si el cociente que resulte de dividir por doscientos el número de días trabajados en el periodo de referencia es superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores. Como se ve, una fórmula un tanto compleja.

Pero el problema que tiene esta medida es que esta obligación puede ser eludida por las empresas y ello, a cambio de que adopten una serie de medidas que se llaman de “cumplimiento alternativo” y que, en general, si que guardan relación con lo que es el fomento del empleo PCD. Se trata de otro tipo de medidas de apoyo al empleo de PCD también previstas legalmente y que, adoptadas, permiten obviar el respeto de esa cuota de reserva.

Unas son medidas directas de apoyo (por ejemplo, contratar PCD autónomos o empresarios para realizar alguna de las actividades que la empresa necesita en su proceso productivo o encomendar a un CEE un servicio que necesita la empresa, como la limpieza o el empaquetado de las piezas) y otras, son medidas indirectas (patrocinando concretas acciones de inserción laboral de las PCD).

Y esa medida de cumplimiento “alternativo” al respeto a la cuota de reserva puede tener dos fuentes de origen. Bien porque así se haya negociado con los representantes de los trabajadores en la empresa (haciéndolo constar o no en el convenio colectivo correspondiente) o bien porque así lo decida voluntariamente el empresario y además, lo comunique a la autoridad laboral.

Añadir que esta cuota de reserva también debe tenerse presente igualmente en los casos de despido colectivo, siempre y cuando el mismo no comporte el cierre de la empresa. Si se mantiene la actividad empresarial con el despido, se debiera respetar esa cuota luego de esas decisiones colectivas. En tal sentido, hay alguna sentencia aislada de hace años (sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2002).

Por último, hemos de tener en cuenta que, tratándose de una cuota legalmente impuesta, estamos refiriéndonos a un percentil mínimo que la Ley impone, pero que se puede mejorar ese mínimo legal por acuerdo con los representantes de los trabajadores. De hecho, esto es lo que sucede en algunos convenios colectivos. Por ejemplo, el tres por ciento del artículo 24 del XVI convenio colectivo general de centros y servicios de aten-

ción a personas con discapacidad, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 9 de abril de 2025. Pero hay más. Por tanto, en cada caso concreto, se trataría de examinar el convenio colectivo de sector y territorio aplicable en cada caso y valorar si el mismo contiene alguna disposición especial alguna al efecto y sino, acudir al sistema legal y reglamentario indicado.

4.2. Especialidades en las fórmulas de contratación laboral ordinaria en materia de discapacidad

Las PCD pueden realizar un contrato laboral ordinario de los previstos en el Estatuto de los Trabajadores, como el resto de los ciudadanos. Recordar que esa contratación puede ser indefinida o temporal.

Pero, además de esos contratos laborales ordinarios, las PCD pueden hacer un tipo de contrato de trabajo ordinario que solo ellas pueden suscribir y también hay otros tipos de contratos que en principio pueden ser suscritos por todos los ciudadanos, pero que tienen especial regulación en alguno de sus aspectos del mismo (duración, por ejemplo) si la persona trabajadora se trata de PCD.

En cuanto a los primeros, cuando hablamos de los exclusivos a suscribir por PCD (o asimilados) en el ámbito de la relación de trabajo ordinaria, actualmente sólo hay un contrato: el contrato de fomento de empleo de las personas con discapacidad.

En cuanto a las especialidades relativas a PCD existentes en contratos temporales, pueden citarse las contenidas en los contratos temporales formativos y el de interinidad.

Primero nos referimos a aquel exclusivo contrato de fomento de empleo para las PCD y luego explicamos las especialidades que hay en esos otros contratos también temporales.

1. Contrato de fomento de empleo de las personas con discapacidad

Está regulado en la disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo y en el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Se caracteriza porque su temporalidad tiene como causa que lo justifica la condición de PCD del trabajador. Expresamente se advierte que pueden ser contratadas por esta vía tanto las PCD que tengan reconocido el percentil de discapacidad del 33 por ciento o más por la Administración Pública, como las personas que perciban pensiones de incapacidad permanente de la Seguridad Social, siempre que lo sean en el grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, así como los funcionarios jubilados o declarados en situación de incapacidad para el servicio (pensionistas de clases pasiva).

La PCD tiene que estar en desempleo y así inscrita, además, en la Oficina de Empleo.

Se ha de hacer el contrato por escrito y en el correspondiente modelo oficial.

Esta modalidad contractual tiene una serie de bonificaciones en las cotizaciones de Seguridad Social. Esto está previsto en el artículo 2, punto 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Además, la empresa puede obtener una subvención por este contrato (artículo 12 del Real Decreto 1451/1983), pero no puede acudir a esta contratación la empresa que en los doce meses anteriores al contrato haya producido algún despido improcedente o haya acudido al despido colectivo.

Tiene que durar un mínimo de un año y máximo de tres. Si se prolonga el tiempo de trabajo por encima de este plazo, el trabajador pasa de ser temporal a indefinido. Si se ha concertado por un plazo inferior a esos tres años, se puede prorrogar hasta ese límite. El paso a contrato indefinido, desde esta modalidad contractual, también está subvencionado (artículo 2, punto 2 de la citada Ley 43/2006).

Cuando se termine, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a doce días de salario por cada año que haya trabajado al amparo de este contrato, o la parte proporcional en periodos inferiores al anual, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

2. Contrato temporales formativos

Sus particularidades se regulan en el propio artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo previsto en ese artículo 11 (Boletín Oficial del Estado de 27 de noviembre de 2025).

La principal especialidad radica en que, si el contratado es PCD, no rigen los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo que se fijan en aquel precepto para el resto de las personas contratadas por estas vías. Misma especialidad se establece para otro tipo de colectivos, como las personas en riesgo de exclusión social.

Además, como se ha dicho, este tipo de contrato permite la reducción al cincuenta por ciento en las cuotas empresariales de la Seguridad Social previstas para el ordinario contrato para la formación y el aprendizaje (disposición adicional vigésima, punto 2 del Estatuto de los Trabajadores).

Por otra parte, para la subespecie que suponen los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, la especialidad consiste en que puede suscribirse por PCD de cualquier edad, a diferencia de otros casos, en que el límite se fija en treinta años.

Recordar que esta subespecie de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o la especialidad, tiene por finalidad que las personas que han terminado sus estudios adquieran “práctica” en la profesión para la que se han formado. El puesto de trabajo que ocupe el trabajador ha de permitir la obtención de esa “práctica” en la profesión para la que se ha formado.

En los contratos de formación en alternancia, se admiten todo tipo de medidas de adaptación dirigidas a incentivar la suscripción de este tipo de contratos por PCD y especialmente por los casos en que haya una capacidad intelectual límite y además se contienen una serie específica de previsiones:

- Se puede dedicar a procedimientos de habilitación, rehabilitación o ajuste personal o social hasta el 25 por ciento del tiempo de trabajo efectivo.
- La duración de la necesaria formación complementaria al efecto se puede extender hasta el sesenta por ciento del tiempo dedicado a la actividad formativa inherente al contrato.
- Se regula la necesaria operatividad de las medidas de ajuste razonable al efecto.
- Se permite a las PCD trabajadoras realizar en el puesto de trabajo o en procesos formativos presenciales la formación de módulos formativos que no sean a distancia.
- Se deben de tener en cuenta las específicas necesidades de la PCD para elaborar el correspondiente convenio de cooperación y el plan formativo individual.

Para finalizar, recordar que en este tipo de contratos formativos y como excepción al principio general, el trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización por esa finalización (artículo 49, punto 1, letra c del Estatuto de los Trabajadores). Si continúa, pasa a ser indefinido y esa transformación da lugar a bonificaciones en la cuota empresarial, previstas en el artículo 2, punto 2 de la citada Ley 43/2006.

Expresamente se advierte que pueden ser contratadas por esta vía tanto las PCD que tengan reconocido el percentil de discapacidad del 33 por ciento o más por la Administración Pública, como las personas que perciban pensiones de incapacidad permanente de la Seguridad Social, siempre que lo sean en el grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, así como los funcionarios jubilados o declarados en situación de incapacidad para el servicio (pensionistas de clases pasiva).

3. Contrato de interinidad

Se trata de un contrato en que un trabajador sustituye a otro que deja de prestar actividad laboral de forma provisional y por diversas causas, como una baja médica (incapacidad temporal), excedencia (con derecho a reserva de puesto trabajo u otros casos).

Dura el tiempo en el que siga la causa que motiva el hecho de que quien ocupa la plaza no la cubra.

Pues bien, en este caso la especialidad aquí radica en que, si quien sustituye a una PCD es otra PCD, se bonifican igualmente las cuotas empresariales de este último contrato, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales y las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta (artículo 17, punto 1, letra d del 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.). El importe de la bonificación es de 366 euros al mes.

5. EL TRABAJO PROTEGIDO. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y LOS ENCLAVES LABORALES

5.1. En general

Como ya se ha dicho, en este caso ya no se trata de una relación laboral ordinaria, sino una relación laboral especial mencionada como tal en el artículo 2, letra g del Estatuto de los Trabajadores). También se ha advertido que la propia denominación de este tipo de trabajo encaja más con el desaparecido modelo médico del tratamiento de la discapacidad que con el vigente modelo social o de derechos.

El trabajo protegido PCD caracteriza porque la prestación de actividad se hace en un CEE (centro especial de empleo) que es el empleador y el empleado es una PCD, dando lugar a una específica regulación de su contrato de trabajo que difiere parcialmente de los contenidos de una relación laboral ordinaria.

Su finalidad es doble: de un lado, se trata de fomentar el empleo de las PCD y de otro, si se puede, ser un instrumento transicional para que el mayor número de PCD que trabajan con esta relación laboral especial, accedan en un futuro al trabajo ordinario, es decir, a lo que es una relación laboral ordinaria (artículo 43 LGPCDIS)..

A esa relación laboral especial denominada de empleo protegido se refieren los artículo 43 a 46 de LPGCDIS y su régimen normativo especial en concreto, se regula en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio. Además, el régimen legal de los CEE se regula en su específico Reglamento, aprobado por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.

Destacar que el Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad expresamente propone una reforma en profundidad de esta fórmula de trabajo, reforma dirigida a adaptar el Reglamento de 1985 a los contenidos de la Convención de Nueva York, consolidar el principio de igualdad de oportunidades, mejora en los derechos laborales, en correspondencia con lo que es el derecho al trabajo: un derecho de ciudadanía.

Por ejemplo, en tal Libro directamente se propone la supresión de la causa de extinción del contrato de trabajo por ausencias justificadas al trabajo de tipo intermitente (artículo 16, punto 2, letra d del Real Decreto 1368/1985) al modo en que se ha suprimido esa misma causa de extinción también en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores su letra d por la Ley 1/2020, de 15 de julio con respecto de la generalidad de contratos de trabajo.

Y es que, como ya se ha advertido, ya el hecho la propia denominación de empleo protegido evoca al ya superado modelo médico o rehabilitador del tratamiento de la discapacidad y por ello, en los diversos textos que como futuros anteproyectos de ley circulan para reformar esta materia, expresamente se cambian este tipo de expresiones. Así, lo que son actualmente los “centros especiales de empleo” se pretende que pasen a ser “empresas para la inclusión social”, precisamente para adaptarnos mejor a los primados que impone el modelo social y de derechos del fenómeno de la discapacidad.

De hecho, a ello se refiere el proyecto de ley por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española. El mismo fue publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el día 24 de julio de 2025 y está previsto que en el próximo mes de febrero de 2026 se inicie su trámite parlamentario, una superado el trámite de enmiendas a la totalidad en sesión del Congreso de los Diputados de fecha 11 de diciembre de 2025.

Dentro del vigente CEE se pueden distinguir dos grupos de personal.

Uno, el que presta su actividad en las unidades de apoyo. Su trabajo se centra en prestar el ajuste personal y necesario que permita a la PCD trabajadora ayudarla a superar las barreras, obstáculos o dificultades que tengan en el CEE las PCD que en mismo trabajen, tanto en lo que es su incorporación al trabajo, como en la permanencia y progresión en el mismo, así como prestar los servicios dirigidos a la inclusión social, cultural o deportiva de tal personal (artículo 43, punto 2 LGPCDIS).

Otro grupo, ya directamente vinculado al proceso productivo de la empresa que constituye el CEE.

En el CEE, la Ley quiere que la mayor parte de los trabajadores que sea posible sean PCD. Por ello, fija un mínimo obligatorio en todo caso, que es del setenta por ciento de la plantilla del CEE. Dentro de ese percentil no se incluye al personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social anteriormente referido (artículo 43, punto 2 LGPCDIS).

Por tanto, en el CEE trabaja gente con relación laboral ordinaria (sean o no PCD) y otra que tiene esa relación laboral especial prevista solo para PCD. Reiterar que esa relación laboral especial impone que el trabajador que sea PCD y además trabaje en un CEE.

5.2. Condiciones subjetivas y forma del contrato

Para que se pueda considerar esta relación laboral especial, hay que partir de que el empresario es un CEE y el empleado una PCD, lo que supone que previamente el trabajador tenga reconocida esa situación de por la Administración Pública. Por tanto, ha de tener discapacidad de al menos el 33 por ciento (artículo 2 del Real Decreto 1368/1985). La empresa ha de haber sido reconocida como CEE por los poderes públicos. Si el empresario no es un CEE, no cabe hablar de relación laboral especial (sentencia de la Sala de lo Social del País Vasco de 28 de septiembre de 2010, recurso 1913/2010).

El contrato ha de formalizarse siempre por escrito y en modelo oficial, pudiendo suscribirse un contrato indefinido o uno cualesquiera de los contratos regulados en el Estatuto

de los Trabajadores (artículo 7 y 10 del Real Decreto 1368/1985), fijándose especialidades en relación con el contrato para la formación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores o el contrato a domicilio del artículo 13 de tal Ley (no puede ser asumido por personas con discapacidad mental, por ejemplo).

Por otra parte y en razón de que, las circunstancias personales de la PCD lo impongan, cabe formalizar un contrato especial, el llamando “contrato a bajo rendimiento”, que se caracteriza porque se asume que, aunque se trabaje en jornada de trabajo normal, el rendimiento que alcanza esa PCD es inferior al normal al menos en un veinticinco por ciento y así se constate por el órgano adecuado (el llamado equipo multiprofesional, que siguen siendo las antiguas Unidades de Valoración del Instituto Nacional de la Seguridad Social). Esa previsión de rendimiento inferior supone que cabe también reducir el salario normal en idéntica proporción si se acude a esta modalidad (artículo 12, c del Real Decreto 1368/1985),

De hecho, cuando opera sucesión empresarial y un PCD que trabajaba a virtud de relación especial pasa a una empresa que no es CEE, ya no cabe hablar de relación especial con la nueva empresa (entre otras, sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 17 de noviembre de 2009, recurso 3868/2009 u 11 de julio de 2006, recurso 1026/2006, Madrid, de 29 de enero de 2010 y 20 de noviembre de 2008, recursos 5849/2009 y 4093/2008), pero se admite sin dificultad que se mantenga esa relación laboral especial si cedente y cesionario son CEE en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de fecha 16 de noviembre de 2009, recurso 906/2009.

El CEE puede ser creado tanto por los poderes públicos como por la iniciativa privada y se impone a las administraciones públicas su promoción (artículo 45 LGPCDIS).

Todos los CEE prestan un servicio de utilidad pública, y dentro de los mismos se distingue el subgrupo de los CEE de iniciativa social (artículo 43, punto 4 LGPCDIS), que se caracterizan porque su titular es una entidad sin ánimo de lucro o al menos la mayoría de sus partícipes no lo tengan, fijándose una serie de beneficios específicos para este tipo especial de CEE. Su constitución es similar a cualquier CEE, pero esa subespecie, permite tener acceso a una cuota de reserva en los contratos públicos dirigida solo a estos centros y además, se rige por una serie de regulaciones específicas en materia salarial.

En cuanto a esa cuota de reserva en contratos públicos, supone que un percentil de los contratos realizados por los poderes públicos para suministro de servicios, haya de ser adjudicado en exclusiva a estos especiales CEE. Puede llegar a ser del diez por ciento.

En cuanto a salarios, sus relaciones laborales especiales se rigen por el convenio colectivo general de centros especiales de empleo y PCD y no por el del sector de actividad en el que preste su actividad la persona trabajadora. Es decir, si se dedica a la limpieza, no se aplicará el convenio colectivo de limpieza, sino el convenio de centros especiales de empleo, a diferencia de los otros CEE.

En todo caso, para todos los CEE la Ley prevé que tengan ayuda pública de diverso tipo. Lo que la LGPCDIS llama “compensación económica” (artículo 44).

La ayuda pública a la financiación de los centros especiales de empleo es de tres clases:

- A.** Por proyectos generadores de empleo estable.
- B.** Para el mantenimiento de puestos de trabajo. Subvención por mantener el puesto de trabajo, subvención para adaptación de puestos de trabajo y subvenciones para equilibrar y subvención para sanear financieramente el centro.
- C.** Bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social. El cien por ciento de las cuotas empresariales de Seguridad Social, de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta

Vienen reguladas por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, modificada por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio y nuevamente por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Para empezar a funcionar como tal, el CEE el mismo previamente debe obtener la calificación como tal, siendo inscrito por ello en el Registro correspondiente, lo que conlleva un control de los poderes públicos sobre los siguientes extremos:

- A.** Acreditación de la persona jurídica que pretende constituirlo.
- B.** Justificación de las posibilidades de viabilidad y subsistencia del CEE mediante el oportuno estudio económico. Anualmente se ha de ir presentando una memoria si perciben algún tipo de subvención o ayuda de la Administración. Su contenido se fija en el artículo 13 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.
- C.** Respeto del aludido porcentaje de personal con discapacidad contratado en relación especial mediante solicitud a la oficina de empleo (artículo 4 del Real Decreto 1368/1985).

En cuanto a las PCD que prestan su actividad en un CEE a través de relación laboral ordinaria, se ha de considerar lo expuesto en el anterior punto 4.

5.3. Adaptación inicial al puesto de trabajo

En un momento inicial, cabe fijar un periodo de adaptación al trabajo, el cual tiene condición similar al periodo de prueba que, para la relación laboral ordinaria, fija el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Su duración será la que se prevea en el correspondiente convenio colectivo, pero en todo caso, nunca puede superar los seis meses (artículo 10 del Real Decreto 1368/1985). Su finalidad es facilitar la adaptación progresiva del PCD al entorno laboral en general y a las concretas tareas del puesto de trabajo que ocupa o completar la formación necesaria para el mismo.

5.4. Contenido y extinción de la relación laboral

Existe una equiparación genérica al Estatuto de los Trabajadores, que actúa como normativa subsidiaria a aplicar en defecto de lo que se dice en la LGPCDIS y el Real Decreto 1368/1985, aplicándose también la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículos 8 y 9 del Real Decreto 1368/1985).

Pero existen algunas especialidades. Por ejemplo, el ascenso laboral en la categoría profesional del empleado requiere el previo informe del equipo multiprofesional (artículo 11).

A destacar que está prohibido realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

También se ha de mencionar que esa normativa prevé especiales permisos remunerados para acudir a tratamientos de rehabilitación médico funcionales o para participar en acciones de orientación, formación o readaptación profesional (artículo 13 del mismo Real Decreto 1368/1985).

En materia de extinción de la relación laboral también rige el Estatuto de los Trabajadores, si bien existen reglas especiales para el despido objetivo por ausencias justificadas al trabajo o por falta de adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo, así como por amortización del puesto de trabajo, caracterizándose por el necesario informe del equipo multidisciplinar y fijar plazos más amplios para computar las bajas que justifiquen el despido o el plazo por falta de adaptación a las modificaciones.

Ello no obstante y como se ha dicho ya anteriormente, la Ley 1/2020 suprimió la causa de extinción objetiva del contrato de trabajo por inasistencias intermitentes y justificadas al trabajo que regulaba el artículo 52, letra d del Estatuto de los Trabajadores y las mismas razones que produjeron esa derogación son de considerar en orden a derogar o entender derogado el artículo 16, punto 2, letra del Real Decreto 1368/1985, cuyo vigente texto mantiene esa causa extintiva.

6. LOS ENCLAVES LABORALES

Esta figura específica del sector fue creada a principios de este siglo y es otra medida más de fomento de empleo de las PCD. Es una figura intermedia y transitoria, situada entre el tradicional trabajo en CEE con relación laboral especial y el trabajo ordinario de las PCD.

Sintéticamente, la idea central pasa por la finalidad de que la PCD deje prestar actividad en el CEE a virtud de relación laboral especial para pasar a prestar actividad laboral ordinaria en otro tipo de empresa, que ya no es un CEE y por tanto, pasar de una relación laboral especial a una relación ordinaria. Para facilitar ese paso, se acude a esta figura intermedia y provisional.

Subordinada a ese objetivo final, surge este instituto, que se caracteriza porque la PCD no va a trabajar ya en el CEE, sino que lo va a hacer en una empresa ordinaria, pero aún y así y por excepción, de forma temporal se le va a mantener la relación laboral especial, sin pasar a ser ordinaria. Es una medida temporal que dura precisamente el tiempo necesario para que esa PCD pueda adquirir la destreza y habilidades suficientes como para asumir el nuevo trabajo ordinario en una empresa que, recuérdese ya no es un CEE y además esa actividad se va a prestar a virtud de relación laboral ordinaria.

La PCD que esté en esta situación transicional o provisoria en el enclave laboral –dentro del centro de trabajo de la empresa ordinaria, pero a virtud de relación especial con un CEE- tendrá diversas ayudas y apoyos en esta temporal fase de su vida profesional. En concreto, sigue contando con el apoyo personal correspondiente al CEE, adaptándose su situación al hecho de que ya se presta actividad en esa empresa ordinaria.

La normativa reguladora de los enclaves laborales se contiene en el artículo 46 LGPCDIS y el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

Esa empresa en la que va a trabajar la PCD se llama “empresa colaboradora” y hace un contrato con el CEE en el que viene trabajando la PCD para que haga las obras o servicios correspondientes en el CEE. Esa PCD forma parte de un grupo de PCD de ese CEE que se desplazan de forma temporal a la empresa colaboradora para trabajar en el centro de trabajo de esta última, siendo adiestrada y adaptado el puesto de trabajo con finalidad de que pueda prestar actividad laboral ordinaria.

El citado Real Decreto fija en su artículo 5 las condiciones que ha de tener ese contrato que ha de mediar entre esas dos empresas.

En este periodo intermedio, mientras se trabaja en el enclave laboral, el CEE sigue manteniendo la dirección y organización del trabajo de la PCD.

A estos enclaves se les aplica la normativa de subcontratación prevista en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 168 de la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre).

De los trabajadores del enclave, el sesenta por ciento ha de tener especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, indicándose que subgrupo de las PCD se consideran con esas especiales dificultades, entre ellos personas con grandes discapacidades funcionales, con discapacidad intelectual, PCD mujeres y otros, debiendo haber estado antes en el CEE, cuando menos tres meses (artículo 6 del Real Decreto indicado).

Existen bonificaciones fijadas para la contratación ordinaria de las PCD procedentes de estos enclaves en el artículo 2 punto 2 del Real Decreto Ley 5/2.006, de 9 de junio, para la mejora del empleo y del crecimiento.

7. EL TRABAJO AUTÓNOMO. LA PCD COMO EMPRESARIA O PROFESIONAL POR CUENTA PROPIA

El artículo 27, punto 1, letra f de la CRPD prevé una específica obligación de los poderes públicos en orden al empleo como empresario autónomo de las PCD. El mismo señala que los Estados Parte del Tratado tienen la obligación de promover y salvaguardar el ejercicio del derecho al trabajo de las PCD, la de fomentar las oportunidades empresariales, el empleo por cuenta propia, la constitución de cooperativas y el inicio de empresas propias de PCD.

Y genéricamente, el artículo 47 LGPCDIS también añade que los poderes públicos han de fomentar el trabajo autónomo de las personas con discapacidad, el desarrollo de políticas dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia o a través de las entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora.

En tal sentido, el artículo 32 del Estatuto del Trabajador Autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio) establecía las bonificaciones que este colectivo puede obtener en sus cotizaciones de seguridad social. Actualmente se ha de estar a lo dispuesto 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 ya mencionado en el anterior punto 3.

También hay otros incentivos derivados de que la PCD opte por el autoempleo, siendo que cada comunidad autónoma que gestiona las políticas activas de empleo tiene su propia normativa.

Y por otra parte, recordar que una de las medidas de cumplimiento alternativo de la obligación de reserva a PCD de los puestos de trabajo en empresas de más de cincuenta trabajadores es subcontratar una prestación o servicio de esa empresa obligada a la cuota de reserva con una PCD autónoma (Real Decreto 364/2005).

8. EL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los Estados que suscribieron la CRPD asumieron la obligación de emplear a personas con discapacidad en el sector público (artículo 27, punto 1, letra g) y a ello se refiere el artículo 37, punto 3 LGPCDIS que remite a la normativa específica reguladora de la materia lo relativo a tal particular.

Esa normativa está en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

En cuanto al cupo de reserva de plazas para PCD en ofertas de empleo público, se regulaba en su artículo 59, punto 1. Se fijaba un siete por ciento de las plazas a cubrir solo por PCD en las ofertas de empleo público (OPE) y de ellas, el dos por ciento ha de ser PCD con diversidad funcional intelectual.

Empero este percentil general actualmente es del diez por ciento y se mantiene esa reserva especial del dos por ciento para las PCD con diversidad funcional. Así lo establece el artículo 108, punto 4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre por el que se aprueban

medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia del servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo

Ese diez por ciento es un mínimo que allí se impone, pudiendo fijarse un mayor percentil y está condicionado siempre que la PCD supere el correspondiente proceso selectivo público y además, acredite su disfuncionalidad, así como que la misma es compatible con el desempeño de las tareas del puesto al que opta.

En tal precepto también se impone a la correspondiente Administración la obligación de establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos, tanto en el previo proceso selectivo para acceder al empleo público, como una vez ya ejerciendo el mismo.

Tal Ley se desarrolla a través del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Y en cuanto a ajustes razonables, se ha de estar a los criterios generales aprobados por Orden PGB/804/2025, de 23 de julio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad (su corrección de errores se publicó en el BOE de 9 de septiembre de 2025).

El mismo prevé un cupo especial reservado a PCD: en las pruebas selectivas de promoción interna el cinco por ciento se reserva para las PCD funcionarias. Es el Ministerio de Administraciones Públicas quien distribuye ese cupo entre esos cuerpos, escalas y categorías y se advierte que las plazas que queden desiertas se acumulan al turno ordinario.

Así mismo, está prevista la eventual acumulación para la oferta siguiente de plazas, si las cubiertas no llegan al tres por ciento (artículo 3, punto 2).

Para los casos de contratación de personal temporal igualmente se prevé ese cupo, siempre que la convocatoria sea cuando menos de veinte plazas. Igualmente se dispone que las plazas desiertas en el turno de discapacidad se acumulan a las plazas libres ofertadas.

Si la PCD ha superado los ejercicios correspondientes, pero no obtiene la plaza en el cupo de reserva, se prevé que se le incluya en el turno de acceso general, siempre que la puntuación que haya obtenido supere a la obtenida por otros aspirantes del turno general (artículo 3, punto 2).

Así mismo en tal texto se desarrollan las obligaciones de adaptación del proceso selectivo y la del puesto de trabajo al que se destine a la PCD.

Por otra parte, partiendo de los postulados del EBEP, cada Administración (local, autonómica, provincial) tiene normativa específica y además, en algunos ámbitos públicos hay normas especiales.

Por ejemplo, en el caso del acceso a la Carrera Judicial y Fiscal, el cupo de reserva es del cinco por ciento (artículo 301 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial),

Toda esta normativa también prevé las obligaciones de ajuste razonable referidas en el anterior punto 3.

9. LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. EN GENERAL

Las PCD tienen los mismos derechos de Seguridad Social que el resto de la ciudadanía. Además, precisamente en aras de cumplir con la obligación de especial protección del colectivo que impone la Constitución a los poderes públicos –véase el punto 1 del artículo publicado el mes pasado– se establecen una serie de prestaciones especiales para las PCD, bien especialidades en algunas prestaciones de Seguridad Social, si el beneficiario es PCD o bien porque está a cargo de PCD.

Entre las primeras, destacan la de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y la prestación familiar por cuidado de hijos con discapacidad.

La de cuidado de menores afectados por enfermedad grave tiene por objeto atender en la forma debida a tales menores. Se regula en los artículos 190 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social.

Está concebida como una prestación contributiva.

Da derecho a un subsidio equivalente al a la prestación por incapacidad temporal por contingencia profesional –casi equiparable al sueldo del progenitor–.

La prestación familiar por cuidado de hijo con discapacidad se regula en los artículos 351 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social.

En este caso, se trata de una prestación no contributiva.

Se impone que el menor tenga discapacidad reconocida igual o superior al 33 por ciento y puede concederse también para atender al hijo mayor de esa edad, si tiene una discapacidad superior al 65 por ciento.

Al hilo de ello, conviene resaltar que también hay una especial prestación no contributiva por nacimiento y cuidado de menor para determinados progenitores PCD. El progenitor ha de ser persona con discapacidad igual o superior al sesenta y cinco por ciento. Se regula en el artículo 182 de la Ley General de la Seguridad Social.

También dentro de las prestaciones no contributivas, especial mención merecen las prestaciones no contributivas de incapacidad permanente y jubilación que gestionan las comunidades autónomas –salvo en Canarias, que gestionan los Cabildos y en Euskadi, las Diputaciones–. Recordar que se imponen unos topes económicos en el solicitante para acceder a las mismas (7.904,8 euros anuales en el año 2025). Se regulan en los artículos 363 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social.

La de incapacidad, impone tener una discapacidad reconocida del 65 por ciento o más, tener entre 18 y 65 años y haber residido en territorio español al menos cinco años, de los que dos han de haber sido justo los previos a la petición de la pensión.

Además, la de jubilación impone tener sesenta y cinco o más años al tiempo de la solicitud y residir en España al menos durante diez años, de los cuales los dos últimos han de ser previos a la solicitud.

Concedidas, dan derecho también a la prestación de asistencia médico-farmacéutica gratuita y a los servicios sociales complementarios.

En relación con la problemática derivada de una futura y eventual regulación de una especie de incapacidad temporal parcial que facilitase el acceso del enfermo al trabajo por la vía de una reincorporación parcial al mismo de forma provisional y paulatinamente progresiva, de tal modo que solo trabajaría realmente un tiempo compatible con el estado actual de la enfermedad causante de la baja y su tratamiento, lo que ha dado lugar a diversas iniciativas de reforma legal, es necesario precisar que, si se trata de una PCD trabajadora, la vía de la adaptación de su jornada laboral es la adecuada en cuanto que es medida de ajuste razonable de tipo organizativo y sin que a ello sea óbice la condición temporal de esa medida de ajuste, puesto que la Ley no impone que tales medidas de ajuste sean permanentes y definitivas y puede ser una vía idónea en el tratamiento de crisis de salud derivadas de enfermedades crónicas secundarias que surgen en diversas PCD.

Dentro de las especialidades en las generales prestaciones de Seguridad Social, merece destacar que existe una muy relevante en materia de incapacidad permanente y que permite el acceso a esa prestación de personas con una discapacidad previa.

En concreto, dice el artículo 193, punto 1, último párrafo de la Ley General de la Seguridad Social: *“Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.”*

Y al hilo de lo anterior, también es destacable que, así como en tiempo pasado de este mismo siglo, concretas enfermedades (verbi gratia, la ceguera total o la equivalente a la legal) conllevaban concreto grado de incapacidad permanente (en el caso del ejemplo, la gran incapacidad) la actual doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo considera que no caben esas generalizaciones y se ha de considerar la concreta circunstancia limitante de la PCD en cada caso, debiendo constatar la necesaria asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida para fijar el grado de gran incapacidad.. Véase, por ejemplo, su sentencia de 4 de junio de 2025 (sentencia 544/2025, recurso 2508/2023) o más recientemente y entre otras, la de 27 de octubre de 2025 (recurso 5389/2023, sentencia 977/2025).

Por otra parte, también existen especialidades en la pensión de jubilación contributiva, puesto que tratándose de PCD se prevé reducción en la edad de jubilación por la vía de los coeficientes reductores y además, es muy frecuente el caso de PCD que cobran pensión por incapacidad permanente, surgiendo importante litigiosidad derivada de la actividad remunerada que éstas personas puedan hacer. Ambos extremos merecen examen específico.

10. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA DE LAS PCD

Es máxima de la experiencia la que hace ver la mayor mella que la actividad laboral produce en la salud de la persona trabajadora PCD con respecto del resto las personas ocupadas. Ello, unido al dato constatado de que la media de menor edad de morbilidad de los primeros en relación con el resto dio lugar a que uno de los supuestos legales que permiten a una persona jubilarse antes de la edad ordinaria prevista con carácter general, sea precisamente su condición de PCD.

Aparte de un concreto grado de discapacidad – igual o superior al cuarenta y cinco por ciento- la Ley impone siempre un mínimo de edad (cincuenta y dos o cincuenta y seis años, según qué vía de las dos posibles se trate) y además, que al menos se haya cotizado a la Seguridad Social durante quince años.

Está regulada en el artículo 206 bis de la Ley General de la Seguridad Social, el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad y en el Real Decreto **1851/2009**, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis (actual artículo 206 bis de la Ley General de la Seguridad Social) en cuanto a la anticipación de la jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

Ya se ha dicho que se distinguen dos subsistemas según el grado de discapacidad.

1. Personas con discapacidad igual o superior al sesenta y cinco por ciento

Con carácter general se aplica el llamado sistema de coeficiente reductor, el cual supone añadir un 0.25 de tiempo adicional al realmente trabajado, si bien el mismo se incrementa al 0,5 si la PCD, además, acredita que no puede realizar por si misma los actos esenciales de la vida.

El mínimo de edad de jubilación en este concreto caso es de cincuenta y dos años.

2. Personas con discapacidad igual o superior al cuarenta y cinco por ciento

Esta modalidad se caracteriza porque la enfermedad que genera la discapacidad ha de ser alguna de las expresamente previstas en aquel Real Decreto 1851/2009, de tal forma que no cabe aplicar el coeficiente si la discapacidad no deriva de alguna de las enfermedades allí fijadas. Entre ellas, enfermedades mentales, lesiones medulares, etc. Se fija su catálogo en el Anexo de ese Reglamento.

Además, también se le exige que se haya trabajado al menos cinco años con ese grado de discapacidad igual o superior al cuarenta y cinco por ciento.

En este segundo caso, el mínimo de edad de jubilación no es de cincuenta y dos años, sino que son cincuenta y seis años.

No se aplica ningún coeficiente reductor, sino que se le permute jubilarse a partir de esa edad mínima, conforme los periodos de cotización acreditados, siempre y cuando se cumpla con el resto de requisitos para acceder a la jubilación.

Si la persona puede quedar incluida en ambos casos de acceso a esa jubilación anticipada por discapacidad, puede elegir aquella vía que le resulte más beneficiosa de las dos expuestas.

Son notas comunes a ambas especies de jubilación anticipada, las siguientes:

1. En los periodos de cotización, se han de descontar las ausencias al trabajo, salvo las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo, o bien tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, aparte supuestos muy especiales expresamente previstos como con derecho a retribución (caracterizadamente, los permisos y licencias retribuidos)
2. El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación.
3. Esta normativa se aplica también a los llamados regímenes especiales de la Seguridad, tales como autónomos, empleadas de hogar y otros.
4. No cabe considerar este sistema para acceder a la vía de la jubilación parcial, ni cabe aplicarlo conjuntamente con otro de los sistemas de jubilación anticipada que prevé la Ley, sin perjuicio de que la persona ciudadana PCD puede optar entre uno y otro sistema.

11. COMPATIBILIDAD DE PENSIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

En este caso, rigen las normas generales de Seguridad Social.

En primer lugar, hay un precepto que rige para todas las prestaciones, que es el artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social, que establece el principio general de incompatibilidad de dos o más pensiones de Seguridad Social en la misma persona, salvo que la propia Ley establezca lo contrario.

Por tanto, la regla general es la incompatibilidad y la excepción, la compatibilidad, pues solo cabe si así se prevé en la Ley.

Si son incompatibles ambas pensiones, la Ley permite al beneficiario optar por la que le resulte más favorable.

La misma regla rige para decidir si hay compatibilidad del trabajo con el cobro de esas prestaciones de Seguridad Social.

Y como quiera que donde más pleitos ha habido en relación con esta específica temática ha sido en materia de incapacidad permanente, es necesario destacar el contenido del artículo 198 de la misma Ley, que dice:

“1. En caso de incapacidad permanente total, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total.”

De igual forma podrá determinarse la incompatibilidad entre la percepción del incremento previsto en el artículo 196.2, párrafo segundo, y la realización de trabajos, por cuenta propia o ajena, incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

2. Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran incapacidad no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que, de lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran incapacidad destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión.

3. El disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran incapacidad a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el artículo 213.1.”

Tal precepto fue interpretado por el Tribunal Supremo en otro tiempo de forma más abierta a favor de la compatibilidad en aras de respetar el constitucional y superior derecho al trabajo de todas las personas.

Pero recientemente se ha impuesto una exégesis mucho más restrictiva de ese precepto, ya que su Sala Cuarta actualmente solo admite la compatibilidad de la prestación y el trabajo en el caso de trabajos residuales, esporádicos o marginales, cuando el pensionista lo es de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad.

La actual y vigente línea hermenéutica tiene su inicio en la sentencia de Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 11 de abril de 2024 (sentencia 544/2024, recurso 197/2023). Siguen tales criterios, sus sentencias posteriores de 19 y 11 de noviembre de 2024 (sentencias 1259/2024 y 1231/2024, recursos 723/2023 y 281/2022).

Empero, se ha de reparar en que esta normativa de incompatibilidad de la incapacidad permanente y el trabajo ha de ser pronto reformada, dado lo dispuesto en la disposición final tercera, número 2 de 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.

La misma dice: *“En el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo.”*

Por otra parte, y dentro de este ámbito, igualmente se ha de reparar en qué pasa con aquellas cotizaciones que sí que se han hecho por ese pensionista que ha trabajado, cuando incluso puede acontecer que la propia entidad gestora de la prestación ha considerado compatible esa actividad y su propia situación de incapacidad permanente. La tesis tradicional ha pasado por considerar que en estos casos esas cotizaciones por el nuevo trabajo sí que han de contribuir a mejorar la base reguladora y por tanto, la propia prestación. En tal sentido, cabe citar la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2018 (recurso 2322/2015, sentencia 450/2018) o la de 16 de octubre de 2013 (recurso 907/2012).

Finalmente, en cuanto que muchas PCD han alcanzado ya la situación de jubilación recordar que las incompatibilidades en la pensión de jubilación se regulan en el artículo 213 de la Ley General de la Seguridad Social, que dice:

“1. El disfrute de la pensión de jubilación será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

No obstante, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, es incompatible con la percepción de pensión de jubilación, en su modalidad contributiva.

La percepción de la pensión indicada quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus revalorizaciones.

La incompatibilidad a que se refiere este apartado no será de aplicación a los profesores universitarios eméritos ni al personal licenciado sanitario emérito a los que se refiere el artículo 137.c).

3. También será incompatible el percibo de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con el desempeño de los altos cargos a los que se refiere el artículo 1 de la Ley 3/2015, de 30 de mayo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

4. El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.

Las actividades especificadas en el párrafo anterior, por las que no se cotice, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.”

ESTATAL, UNIÓN EUROPEA Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Resolución de 17 de diciembre de 2025, de la Secretaría General Técnica, en virtud del artículo 24.2 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 3 de diciembre de 2025, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se revisa el anexo del Reglamento 1/2008, de 23 de abril, sobre indemnizaciones en concepto de asistencias por razón de participación en tribunales de oposiciones y otros procesos de selección relativos a la Carrera Judicial. [Ir al texto](#)

Resolución de 4 de diciembre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Consejo General del Poder Judicial y el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., sobre comunicación de información a los órganos de la Administración de Justicia. [Ir al texto](#)

Resolución de 11 de diciembre de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. [Ir al texto](#)

Resolución de 11 de diciembre de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del 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 11 de diciembre de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 15/2025, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes para favorecer la actividad inversora de las entidades locales y de las comunidades autónomas, y por el que se modifica el Real Decreto 1007/2023, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece los requisitos que deben adoptar los sistemas y programas informáticos o electrónicos que soporten los procesos de facturación de empresarios y profesionales, y la estandarización de formatos de los registros de facturación. [Ir al texto](#)

Resolución de 25 de noviembre de 2025, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen determinadas medidas en materia de formación en el trabajo, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2026. [Ir al texto](#)

Orden PJC/1424/2025, de 9 de diciembre, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de las personas trabajadoras del mar. [Ir al texto](#)

Orden HAC/1425/2025, de 9 de diciembre, por la que se desarrollan para el año 2026 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido. [Ir al texto](#)

Real Decreto 1137/2025, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 718/2024, de 23 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad. [Ir al texto](#)

Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible. [Ir al texto](#)

Real Decreto 1081/2025, de 2 de diciembre, por el que se modifican el Real Decreto 1412/2000, de 21 de julio, de creación del Consejo de Política Exterior, y el Real Decreto 676/2025, de 28 de julio, por el que se aprueba la estructura de la Presidencia del Gobierno. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 15/2025, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes para favorecer la actividad inversora de las entidades locales y de las comunidades autónomas, y por el que se modifica el Real Decreto 1007/2023, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece los requisitos que deben adoptar los sistemas y programas informáticos o electrónicos que soporten los procesos de facturación de empresarios y profesionales, y la estandarización de formatos de los registros de facturación. [Ir al texto](#)

Orden CNU/1383/2025, de 1 de diciembre, por la que se aprueba la Política de Seguridad de la Información en el ámbito de la administración digital del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 20 de noviembre de 2025, adoptado por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en reunión conjunta, por el que se aprueba el Estatuto del Personal de las Cortes Generales. [Ir al texto](#)

UNIÓN EUROPEA

Reglamento (UE) 2025/2006 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2025, que corrige y modifica el Reglamento (UE) 2023/1670, por el que se establecen requisitos de diseño ecológico para teléfonos inteligentes, teléfonos móviles distintos de teléfonos inteligentes, teléfonos inalámbricos y tabletas de pizarra, de conformidad con la Directiva 2009/125/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. [Ir al texto](#)

Directiva Delegada (UE) 2025/2062 de la Comisión, de 14 de octubre de 2025, por la que se modifica el anexo de la Decisión Marco 2004/757/JAI del Consejo en lo que respecta a la inclusión de nuevas sustancias psicoactivas en la definición de droga. [Ir al texto](#)

Decisión del Supervisor Europeo de Protección de Datos, de 25 de noviembre de 2025, relativa a la gestión de registros y archivos [2025/2608]. [Ir al texto](#)

Decisión n.º 1/2025 del Comité de Comercio, de 25 de octubre de 2025, por la que se modifica el artículo 19.3, apartados 3 y 5, del Acuerdo de Libre Comercio entre la Unión Europea y Nueva Zelanda en lo relativo a una enmienda de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo [2025/2602]. [Ir al texto](#)

Decisión de Ejecución (UE) 2025/2569 de la Comisión, de 3 de diciembre de 2025, relativa a la solicitud de registro, de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/788 del Parlamento Europeo y del Consejo, de la iniciativa ciudadana europea titulada «No más dobles raseros en materia de derechos humanos» [notificada con el número C(2025) 8401]. [Ir al texto](#)

Reglamento (UE) 2025/2458 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de noviembre de 2025, relativo a las estadísticas europeas sobre población y vivienda, por el que se modifica el Reglamento (CE) n.º 862/2007 y se derogan los Reglamentos (CE) n.º 763/2008 y (UE) n.º 1260/2013, (Texto pertinente a efectos del EEE). [Ir al texto](#)

Directiva (UE) 2025/2450 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de noviembre de 2025, por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional, (Texto pertinente a efectos del EEE). [Ir al texto](#)

Decisión (UE) 2025/2416 del Consejo, de 27 de octubre de 2025, relativa a la posición que debe adoptarse, en nombre de la Unión Europea, en el Comité Especializado en Transporte por Carretera establecido por el Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la Unión Europea y la Comunidad Europea de la Energía Atómica, por una parte, y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, por otra, con respecto a una lista de categorías, tipos y niveles de gravedad de las infracciones graves que pueden acarrear la pérdida de honorabilidad de los transportistas de mercancías por carretera. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Ley 4/2025, de 15 de diciembre, de espacios productivos para el fomento de la industria en Andalucía. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 16 de diciembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen ayudas sociales de carácter extraordinario a favor de pensionistas por jubilación e invalidez en sus modalidades no contributivas, para el año 2026. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 16 de diciembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen ayudas sociales de carácter extraordinario a favor de las personas perceptoras del Fondo de Asistencia Social y del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos para el año 2026. [Ir al texto](#)

Resolución de 12 de diciembre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la apertura del trámite de información pública del proyecto de decreto por el que se establece la obligatoriedad de tramitación electrónica de procedimientos en el ámbito de las relaciones laborales y de la prevención de riesgos laborales. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 10 de diciembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía 2025-2028. [Ir al texto](#)

Aragón

DECRETO-LEY 9/2025, de 10 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se determina la cuantía de la Prestación Aragonesa Complementaria del Ingreso Mínimo Vital y de los complementos de las Pensiones no contributivas de jubilación e incapacidad. [Ir al texto](#)

DECRETO-LEY 8/2025, de 5 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón. [Ir al texto](#)

Asturias

Ley del Principado de Asturias 3/2025, de 19 de noviembre, de modificación del Texto Refundido de las disposiciones legales del Principado de Asturias en materia de Tributos Cedidos por el Estado, aprobado por Decreto Legislativo 2/2014, de 22 de octubre. [Ir al texto](#)

Ley del Principado de Asturias 4/2025, de 19 de noviembre, de novena modificación de la Ley del Principado de Asturias 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración y de Medidas legales sectoriales de simplificación administrativa. [Ir al texto](#)

Decreto 120/2025 de 1 de diciembre, de corrección de errores del Decreto 115/2025, de 6 de noviembre, por el que se regula el acceso con carácter temporal al empleo público de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos. [Cód. 2025-10327] [Ir al texto](#)

Ley del Principado de Asturias 3/2025, de 19 de noviembre, de modificación del texto refundido de las disposiciones legales del Principado de Asturias en materia de Tributos Cedidos por el Estado, aprobado por Decreto Legislativo 2/2014, de 22 de octubre. [Ir al texto](#)

Ley del Principado de Asturias 4/2025, de 19 de noviembre, de novena modificación de la Ley del Principado de Asturias 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración y de Medidas legales sectoriales de simplificación administrativa. [Ir al texto](#)

Canarias

Ley 6/2025, de 10 de diciembre, de Ordenación Sostenible del Uso Turístico de Viviendas. [Ir al texto](#)

LEY 8/2025, de 16 de diciembre, de Universidades Populares de Canarias. [Ir al texto](#)

LEY 7/2025, de 16 de diciembre, de protección del arbolado urbano y del arbolado de special protección de Canarias. [Ir al texto](#)

DECRETO 185/2025, de 10 de diciembre, de protección de la atmósfera de Canarias. [Ir al texto](#)

DECRETO ley 6/2025, de 15 de diciembre, de medidas urgentes para la modificación de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias, y de la Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias. [Ir al texto](#)

Cantabria

Ley de Cantabria 6/2025, de 15 de diciembre, de modificación de la Ley de Cantabria 1/2023, de 5 de abril, de Reconocimiento, Homenaje, Memoria y Dignidad a las Víctimas del Terrorismo. [Ir al texto](#)

Decreto-ley 5/2025, de 5 de septiembre, por el que se modifica el Anexo del Decreto-ley 4/2025, de 29 de julio, por el que se desarrollan los procedimientos para la valoración y calificación del grado de discapacidad de las personas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias. [Ir al texto](#)

Resolución de 26 de noviembre de 2025, por la que se somete al trámite conjunto de audiencia e información pública el proyecto de orden por la que se modifica la Orden PRE/150/2024, de 26 de noviembre, que regula el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación en la Comunidad Autónoma de Cantabria. [Ir al texto](#)

Castilla y León

DECRETO-LEY 3/2025, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el incremento de las retribuciones para 2025 y 2026 en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. [Ir al texto](#)

Catalunya

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

Resolució JUS/4631/2025, d'11 de desembre, per la qual es modifica la Resolució JUS/1109/2025, de 19 de març, per la qual s'estableix el model d'oficina judicial que ha de donar suport als òrgans judicials a Catalunya. [Ir al texto](#)

Extremadura

Resolución de 9 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se modifica el anexo de la Resolución de 15 de octubre de 2025, por la que se hace público el calendario laboral oficial de fiestas locales para la Comunidad Autónoma de Extremadura durante el año 2026. [Ir al texto](#)

Galicia

LEI 3/2025, do 15 de decembro, de modificación da Lei 3/2012, do 2 de abril, do deporte de Galicia. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN do 3 de decembro de 2025, da Dirección Xeral de Xustiza, pola que se regula o horario especial e as condicións de traballo nas oficinas xerais do Rexistro Civil da Coruña, Vigo, Santiago de Compostela, Ferrol, Lugo, Ourense e Pontevedra. [Ir al texto](#)

La Rioja

Corrección de errores en el 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](#)

Madrid

Acuerdo de 12 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se procede a la corrección de error material en el Decreto 36/2025, de 11 de junio, del Consejo de Gobierno, sobre la zonificación del Sistema Público de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid y la elaboración del Mapa de Servicios Sociales. [Ir al texto](#)

Murcia

Decreto n.º 234/2025, de 11 de diciembre, sobre promoción profesional del personal empleado público para el año 2025. [Ir al texto](#)

Ley 4/2025, de 15 de diciembre de 2025, de incremento del importe de las plazas y del Servicio de Atención Temprana en los conciertos sociales y convenios de los sectores de personas mayores y personas con discapacidad. [Ir al texto](#)

Navarra

DECRETO FORAL 133/2025, de 19 de noviembre, por el que se actualizan los umbrales europeos de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos. [Ir al texto](#)

LEY FORAL 15/2025, de 27 de noviembre, de modificación de la Ley Foral 10/2010, de 10 de mayo, del derecho a la vivienda en Navarra. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga del Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Comunidad Foral de Navarra, para la realización de actuaciones conjuntas en relación con los trabajadores afectos de patologías derivadas de la utilización laboral del amianto. [Ir al texto](#)

Euskadi

232/2025 DEKRETUA, abenduaren 2koa, guraso bakarreko familien araubidea ezartzen duena.

DECRETO 232/2025, de 2 de diciembre, por el que se regula el régimen de las familias monoparentales. [Ir al texto](#)

Valencia

ORDEN 3/2025, de 24 de noviembre, de la Conselleria de Emergencias e Interior, por la que se regulan los horarios de espectáculos públicos, actividades recreativas, actividades socioculturales y establecimientos públicos para el año 2026. [Ir al texto](#)

ESTATAL Y AUTONÓMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 9 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de modificación del II Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 9 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Iman Temporing ETT, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 26 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 6 de noviembre de 2025, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Canal de Isabel II, SA, M.P. [Ir al texto](#)

Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de Hewlett Packard Customer Delivery Services, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial y sobre jornada anual para los años 2025 y 2026 del II Convenio colectivo de Hewlett Packard Customer Delivery Services, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Covirán, SCA. [Ir al texto](#)

Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Balkanica Distral, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves). [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Convenio colectivo General del Sector de la Construcción. [Ir al texto](#)

Resolución de 20 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Veneciana, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 20 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo de Europcar IB, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 20 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo Laboral MasOrange. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Acuerdo de 26 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de 12 de noviembre de 2025, por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de Función Pública de Andalucía. [Ir al texto](#)

Aragón

ORDEN HAP/1754/2025, de 1 de diciembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 26 de noviembre de 2025, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo al Acuerdo de 31 de octubre de 2025, de la Mesa Sectorial de Administración General, sobre las condiciones de trabajo del personal de cocina de los centros educativos del Gobierno de Aragón. [Ir al texto](#)

Asturias

Resolución de 3 de diciembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del calendario laboral para el año 2026 del convenio colectivo de sector Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Cód. 2025-10360]

[Ir al texto](#)

Resolución de 5 de diciembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de las tablas salariales, para los años 2025 y 2026, del convenio colectivo de sector Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos laborales. [Cód. 2025-10352] [Ir al texto](#)

Resolución de 17 de noviembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Avilés, sentencia número 540/2025, relativa al convenio colectivo de empresa Asturiana de Zinc, S. A. U.-Fábrica de Zinc Electrolítico de San Juan de Nieva, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 25 de noviembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del acuerdo parcial para la modificación del artículo 34 del V Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración del Principado de Asturias, 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](#)

Resolución de 27 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 TK Airport Solutions, 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. [Ir al texto](#)

Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Avilés, sentencia 471/2025, relativa al convenio colectivo

de empresa Asturiana de Zinc, S. A. U.—Centro de Transformados de Arnao—, 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. 2025-09892]

[Ir al texto](#)

Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Avilés, sentencia 473/2025, relativa al convenio colectivo de la empresa Asturiana de Zinc, S. A. U.—Fábrica de Zinc Electrolítico de San Juan de Nieva—, 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. 2025-09891]

[Ir al texto](#)

Resolución de 20 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 personal laboral del Ayuntamiento de Nava, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 19 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 sector Carpintería, Ebanistería y Varios, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 19 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 sector Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 19 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 sector Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Canarias

Resolución de 4 de diciembre de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de Gobierno de 10 de julio de 2025, que autoriza la formalización del acuerdo alcanzado el día 8 de mayo de 2023 en la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, concerniente a la modificación del anexo relativo a la ropa de trabajo. [Ir al texto](#)

Resolución de 4 de diciembre de 2025, por el que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de Gobierno de 29 de julio de 2025, que autoriza la formaliza-

ción del acuerdo alcanzado el día 10 de junio de 2025 en la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, relativo a la adicción de un artículo 30 bis “Jubilación parcial”. [Ir al texto](#)

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Fabricación de Artículos Derivados del Cemento, por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2025.

[Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Fabricación de Artículos Derivados del Cemento, por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2023.

[Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Fabricación de Artículos Derivados del Cemento, por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2024.

[Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria, por el que se aprueba la actualización no retroactiva de las Tablas Salariales y no salariales para el año 2024. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria, por el que se aprueba las Tablas Salariales para el año 2025. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria, por el que se aprueba las Tablas Salariales para el año 2026. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria, respecto del Calendario Laboral para el año 2026. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa U.T.E. Castro Urdiales, y sus trabajadores adscritos a los servicios de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos en el término municipal de Castro Urdiales, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2025. [Ir al texto](#)

Catalunya

Resolució EMT/4671/2025, de 15 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi núm. 79001195011996). [Ir al texto](#)

Resolució EMT/4672/2025, de 15 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya (codi de conveni núm. 79100125012014). [Ir al texto](#)

Resolució EMT/4539/2025, d'1 de desembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu d'empreses d'inspecció tècnica de vehicles de la Comunitat Autònoma de Catalunya (codi de conveni núm. 79002605012007). [Ir al texto](#)

Resolució EMT/4479/2025, d'1 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta 3a de la Comissió Paritària del IV Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya. [Ir al texto](#)

Resolució EMT/4403/2025, de 26 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999). [Ir al texto](#)

Resolució EMT/4405/2025, de 26 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de preparats alimentaris i productes dietètics de la Comunitat Autònoma de Catalunya (codi de conveni núm. 79000625011994). [Ir al texto](#)

Resolució EMT/4335/2025, de 24 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Mixta del V Conveni col·lectiu marc del sector de la distribució de majoristes d'alimentació de Catalunya (codi de conveni núm. 79100145012016). [Ir al texto](#)

Resolució EMT/4336/2025, de 24 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Casa Ametller, SL, per als anys 2025 a 2028 (codi de conveni núm. 79104532012025). [Ir al texto](#)

Extremadura

Resolución de 5 de diciembre 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 17 de julio de 2025, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Paritaria del "Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas para Cáceres y su provincia" en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación de las tablas salariales de 2025 del citado convenio, las cuales fueron publicadas en el DOE de 17 de junio de 2025. [Ir al texto](#)

Galicia

RESOLUCIÓN do 27 de novembro 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 II Convenio colectivo do sector de salas de exhibición cinematográfica en Galicia. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN do 3 de decembro de 2025, da Dirección Xeral de Xustiza, pola que se dá publicidade ao Acordo do Consello da Xunta do 1 de decembro de 2025 polo que se aproba o Acordo acadado o 1 de abril entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais SPJ-USO, STAJ, AXG-CUT, UGT, CSIF e CC.OO. para a mellora das condicións de traballo do persoal ao servizo da Administración de xustiza de Galicia. [Ir al texto](#)

La Rioja

CONVENIO COLECTIVO: se inscribe y publica el acuerdo sobre el calendario laboral para el año 2026 del convenio colectivo de trabajo para las empresas con actividades de Edificación y Obras Públicas. [Ir al texto](#)

CONVENIO COLECTIVO: se inscribe y publica el acuerdo sobre los importes de las contribuciones empresariales al plan de pensiones (aportaciones anuales) 2025-2026 del convenio colectivo de trabajo para las empresas con actividades de Edificación y Obras Públicas. [Ir al texto](#)

CONVENIO COLECTIVO: se inscribe y publica el acuerdo sobre el incremento salarial para el año 2026 del convenio colectivo de trabajo para las empresas con actividades de Edificación y Obras Públicas. [Ir al texto](#)

CONVENIO COLECTIVO: se inscribe y publica el acuerdo sobre el incremento salarial para el año 2025 del convenio colectivo de trabajo para las empresas con actividades de Edificación y Obras Públicas. [Ir al texto](#)

Navarra

RESOLUCIÓN 171C/2025, de 23 de noviembre, 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 Agropecuaria San Fermín SLU. [Ir al texto](#)

168C/2025 EBAZPENA, azaroaren 18koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana; honen bidez erabakitzen da Fundación Felipe Lecea-Clínica Josefina Arregui enpresaren hitzarmen kolektiboaren aldaketa erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 168C/2025, de 18 de noviembre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra de la modificación del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Felipe Lecea - Clínica Josefina Arregui. [Ir al texto](#)

169C/2025 EBAZPENA, azaroaren 19koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Reparagrua SL enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 169C/2025, de 19 de noviembre, 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 Reparagrua SL. [Ir al texto](#)

165C/2025 EBAZPENA, azaroaren 13koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Procgeri Gestion XXI SL enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 165C/2025, de 13 de noviembre, 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 Procgeri Gestion XXI SL. [Ir al texto](#)

152C/2025 EBAZPENA, urriaren 15ekoa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana; honen bidez erabaki da Nafarroako Ekintza eta Esku-hartze Sozialeko sektorearen hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 152C/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 Convenio Colectivo del Sector de la Acción e Intervención Social de Navarra. [Ir al texto](#)

161C/2025 EBAZPENA, azaroaren 6koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, erabakitzen duena Nafarroako bulego eta langelen sektoreko hitzarmen kolektiboko 2025erako soldaten berrikuspenari buruzko akordioa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 161C/2025, de 6 de noviembre, 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 Oficinas y Despachos de Navarra. [Ir al texto](#)

166C/2025 EBAZPENA, azaroaren 13koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Corellako Udaleko Langileen Akordio Kolektiboa aldatzeko akordioa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 166C/2025, de 13 de noviembre, 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 para modificar el Acuerdo Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Corella. [Ir al texto](#)

167C/2025 EBAZPENA, azaroaren 13koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, erabakitzen duena Nafarroako gozoki, opil eta pastelen prestaleku eta fabriken sektorearen hitzarmen kolektiboko 2025erako soldaten berrikuspenari

buruzko akordioa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 167C/2025, de 13 de noviembre, 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 Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra. [Ir al texto](#)

Euskadi

UTE Hondarribia Lorezaintza enpresaren hitzarmen kolektiboa.

Convenio colectivo de la empresa UTE Hondarribia Lorezaintza. [Ir al texto](#)

SNA Europe Industries Iberia, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa (Soraluze-Placencia de las Armasko lantokia).

Convenio colectivo de la empresa SNA Europe Industries Iberia, S.A. (planta Soraluze-Placencia de las Armas). [Ir al texto](#)

EBAZPENA, 2025eko azaroaren 12koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpean dauden eskola-garraioko laguntzaileen eta jolastokiko zaintzaileen enpresa emakidadunen hitzarmen kolektiboaren Batzorde Paritarioak 2024ko soldata-taulei lotuta egin duen akordioa erregistratu, argitaratu eta gordailutzea.

RESOLUCIÓN de 12 de noviembre 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 de empresas concesionarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidado de patio dependientes del Departamento de Educación, en relación a las tablas salariales del año 2024. [Ir al texto](#)

JURISPRUDENCIA

**TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL****TRIBUNAL SUPREMO****TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LA UNIÓN EUROPEA****TRIBUNAL EUROPEO
DE DERECHOS HUMANOS****TRIBUNAL SUPERIOR
DE JUSTICIA****JUZGADOS DE LO SOCIAL**

Tribunal Constitucional

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE NACIMIENTO

**STC 168/2025, de 17 de
noviembre. [Ir al texto](#)**

Recurso de amparo 1328-2024. Promovido por doña Maite Fernández de Labastida Amurrio en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

Supuesta vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación: imposibilidad de extender al caso la doctrina de la STC 140/2024 al tratarse de un supuesto en el que las circunstancias personales de un progenitor afectan al disfrute efectivo del permiso de nacimiento y cuidado de menor.

**STC 172/2025, de 17 de
noviembre. [Ir al texto](#)**

Recurso de amparo 2523-2025. Promovido por doña Susana Campillo Gallego en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

Tribunal Supremo

CESIÓN ILEGAL

STS 25/11/2025. Ir al texto

No de Recurso: 4598/2022

No de Resolución: 1116/2025

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER

Resumen: Cesión ilegal: Requisitos para la regularidad del empleo de cooperativas de trabajo asociado para la subcontratación de obras y servicios con otras empresas. Condiciones de la cesión ilegal de trabajadores. Fraude de ley al tratarse de una cooperativa de trabajo asociado aparente y ficticia cuya finalidad es la de intermediar en la prestación de mano de obra. Existencia de relación laboral entre los socios de la cooperativa y la empresa principal. Aplica doctrina SSTs 1154/2024, de 14 de septiembre (rcud. 5766/20222) y 492/2025, de 28 de mayo (rcud. 4801/2022).

STS 18/11/2025. Ir al texto

No de Recurso: 1783/2024

No de Resolución: 1096/2025

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ
PARADA

Resumen: Incapacidad permanente total: Incapacidad permanente total de Mossos d'Esquadra por limitaciones físicas

sobrevenidas que le impiden el desempeño de funciones de mantenimiento de orden público y tareas ordinarias de los cuerpos de policía. En el caso de los cuerpos funcionariales que la tienen reconocida, la posibilidad legal de pasar a situación de segunda actividad no debe impedir el reconocimiento de la incapacidad permanente total para su profesión si las limitaciones físicas impiden el desempeño de las funciones ordinarias del cuerpo, aunque se puedan desarrollar funciones administrativas sedentarias que no exijan esfuerzo físico. Aplica doctrina de SSTS 20 de septiembre de 2022, rcud 3861/2019 y 7 de marzo de 2023, rcud 903/2020, y de las que en ellas se citan, que es además coherente con la reforma legislativa tras la sentencia del TJUE de 8 de enero 2024, en el asunto C-631/22, Ca Na Negreta.

CONTRATO DE TRABAJO

STS 18/11/2025. Ir al texto

No de Recurso: 3878/2024

No de Resolución: 1101/2025

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Contrato de trabajo: contratación administrativa. Demanda que pretende que se declare que el actor es trabajador fijo porque la contratación administrativa fue irregular y no se adecuó a la norma de cobertura, por lo que encubre un verdadero contrato de trabajo. Además, la parte actora argumenta que el contrato excedió de la duración máxima. Competencia de la jurisdicción social respecto de la pretensión relativa a la contratación irregular. Matiza doctrina.

HUELGA

STS 02/12/2025. Ir al texto

No de Recurso: 178/2024

No de Resolución: 1170/2025

Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Huelga: No vulnera el derecho de huelga ni la libertad sindical del sindicato CCOO demandante, el envío de mensajes y correos electrónicos al colectivo convocado a la huelga durante los días previos a esta, que tuvo como objetivo establecer que, en caso de desconvocatoria, se mantendrán los servicios previstos o que los trabajadores que tengan asignados determinados servicios no suprimidos por la autoridad gubernativos, harían en principio dicho turno asignado conforme al Cuadro de Servicio anual.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

STS 18/11/2025. Ir al texto

No de Recurso: 1783/2024

No de Resolución: 1096/2025

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Incapacidad permanente total: Incapacidad permanente total de Mossos d'Esquadra por limitaciones físicas sobrevenidas que le impiden el desempeño de funciones de mantenimiento de orden público y tareas ordinarias de los cuerpos de policía. En el caso de los cuerpos funcionariales que la tienen reconocida, la posibilidad legal de pasar a situación de segunda actividad no debe impedir el reconocimiento de la incapacidad permanente total para su profesión si las limitaciones físicas impiden el desempeño de las funciones ordinarias del cuerpo, aunque se puedan desarrollar funciones administrativas

sedentarias que no exijan esfuerzo físico. Aplica doctrina de SSTS 20 de septiembre de 2022, rcud 3861/2019 y 7 de marzo de 2023, rcud 903/2020, y de las que en ellas se citan, que es además coherente con la reforma legislativa tras la sentencia del TJUE de 8 de enero 2024, en el asunto C-631/22, Ca Na Negreta.

INCAPACIDAD TEMPORAL

STS 24/11/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 2433/2024

No de Resolución: 1112/2025

Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Incapacidad temporal. Efectos económicos. La fecha en la que deben fijarse los efectos económicos derivados del procedimiento judicial de determinación de contingencia de la prestación de incapacidad temporal, reconocida en vía administrativa por enfermedad común y calificada como derivada de accidente de trabajo en el proceso judicial, es la de los tres meses anteriores a la presentación de la solicitud de determinación de contingencia. Aplica SSTS 22/2021, de 13 de enero (rcud 2245/2019); STS 895/2022, de 10 de noviembre (rcud 856/2019); STS 386/2024, de 26 de febrero (rcud 1701/2021); y STS 499/2025, de 28 de mayo (rcud 2273/2023).

INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS

STS 26/11/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 687/2024

No de Resolución: 1126/2025

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Impugnación de sanción administrativa de 10.000 euros impuesta por la

Inspección de Trabajo y Seguridad Social a una empresa por una infracción administrativa muy grave en materia de Seguridad Social. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda de la empresa y el Tribunal Superior de Justicia inadmitió su recurso por falta de competencia, entendiendo que la sentencia del Juzgado de lo Social no era susceptible de recurso de suplicación por ser de cuantía inferior a 18.000 euros. Sin embargo, al tratarse de materia de Seguridad Social, la cuantía umbral del recurso de suplicación es de 3.000 euros. Se devuelven las actuaciones al Tribunal Superior de Justicia para que resuelva el recurso de suplicación. Aplica doctrina de las SSTS de de 2 noviembre de 2017, rcud 66/2016 (pleno); 228/2018, de 28 febrero, rcud 1554/2016; 765/2019, de 12 noviembre, rcud 529/2017, 381/2020, de 21 mayo, rcud 4568/2017, 154/2023, de 22 febrero, rcud 1147/2019, ó 477/2023, de 4 de julio, rcud 3892/2020.

JURISDICCION

STS 26/11/2025. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 198/2025

No de Resolución: 1132/2025

Ponente: JUAN MARTINEZ MOYA

Resumen: Jurisdicción: Empresa en situación de concurso y solicitud de ejecución de un crédito laboral ante el Juzgado de lo Social. Determinación del órgano judicial competente en fase de ejecución. El Juzgado de lo Social no es competente para despachar la solicitud de ejecución de un crédito laboral, por el importe que quedaba por satisfacer, reconocido en el procedimiento concursal en el texto definitivo e incluido en la lista de acreedores, calificado como ordinario, y sometido al sistema de pago establecido en el convenio aprobado judicialmente, sin que conste que se haya dictado auto declarando cumplido el con-

venio o haya sido objeto de impugnación por incumplimiento.

STS 19/11/2025. Ir al texto

No de Recurso: 1483/2024

No de Resolución: 1105/2025

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Jurisdicción: El orden social no es competente para conocer de una demanda de quien es titular de un contrato administrativo de provisión temporal de vacante y que solicita en dicha demanda el reconocimiento de la condición de personal laboral fijo y subsidiariamente indefinido no fijo, por duración inusualmente larga del contrato administrativo. De conformidad con el Ministerio Fiscal se estima el recurso y se casa y anula la sentencia recurrida. Aplica doctrina de las SSTs 49/2024, de 11 de enero (rcud 1673/2022), en la que se invocaba la misma sentencia de contraste, y 608/2025, de 24 de junio (rcud 4595/2023).

TIEMPO DE TRABAJO

STS 18/11/2025. Ir al texto

No de Recurso: 795/2024

No de Resolución: 1092/2025

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER:

Resumen: Tiempo de trabajo: Guardias no presenciales de los trabajadores dedicados al transporte sanitario durante las que están conectados mediante un dispositivo de localización a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo. Debe computarse como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada anual. Reitera doctrina STS 36/2025, de 16 de enero (rcud. 3719/2022), entre otras.

TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

STS 24/11/2025. Ir al texto

No de Recurso: 3486/2024

No de Resolución: 1114/2025

Ponente: ANA MARIA ORELLANA CANO

Resumen: Tutela de derechos fundamentales: Reclamada en la demanda y reiterada en el suplico del escrito de suplicación, la reclamación de una indemnización adicional por la vulneración de un derecho fundamental, de reconocerse tal vulneración, el órgano judicial habrá de pronunciarse sobre la procedencia o no de la indemnización adicional, aunque no se invocara un motivo concreto de recurso de suplicación al respecto.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIGEN ÉTNICO

STJUE 18/12/2025. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico — Directiva 2000/43/CE — Conceptos de “origen étnico”, de “discriminación directa” y de “discriminación indirecta” — Normativa nacional que exige la adopción de planes de desarrollo destinados a reducir el porcentaje de viviendas públicas familiares en ciertas zonas de vivienda — Identificación de esas zonas en función de la proporción de “inmigrantes procedentes de países no occidentales y sus descendientes” — Justificación — Cohesión social e integración — Política de vivienda — Artículo 7 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Derecho al respeto del domicilio — Proporcionalidad »

En el asunto C-417/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Østre Landsret (Tribunal de Apelación de la Región Este, Dinamarca), mediante resolución de 30 de junio de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 6 de julio de 2023, en los procedimientos entre Slagelse Almennyttige Boligselskab, Afdeling Schackenborgvænge, y otros.

El Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

El artículo 2, apartado 2, letras a) y b), de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, debe interpretarse en el sentido de que una normativa nacional que prescribe la obligación de adoptar planes de desarrollo destinados a reducir el porcentaje de viviendas públicas familiares en las zonas de vivienda en las que, entre otras características, durante los últimos cinco años, la proporción de «inmigrantes procedentes de países no occidentales y sus descendientes» que residen en esas zonas haya superado el 50 %

- constituye una discriminación directa, a los efectos de la letra a) de este artículo 2, apartado 2, si se acredita que la aprobación de dicha normativa nacional se basa en los orígenes étnicos de la mayoría de los residentes de esas zonas de vivienda y la referida normativa nacional tiene como consecuencia que todos los que residen en ellas sean objeto de un trato menos favorable que el dispensado a los residentes de zonas de vivienda comparables, pero en las que la proporción de «inmigrantes procedentes de países no occidentales y sus descendientes» no haya superado el 50 %;
- constituye una discriminación indirecta, a los efectos de la letra b) del referido artículo 2, apartado 2, si se acredita, por un lado, que dicha normativa nacional, pese a formularse o aplicarse, en apariencia, de manera neutra, es decir, en atención a factores distintos del origen étnico, tiene por efecto situar en desventaja particular a las personas pertenecientes a determinados grupos étnicos y, por otro lado, que no respeta, para la realización del objetivo imperioso de inte-

rés general que persigue, el principio de proporcionalidad.

LEY APLICABLE

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

Procedimiento prejudicial — Convenio de Roma sobre la Ley Aplicable a las Obligaciones Contractuales — Artículo 6 — Contrato de trabajo — Elección de las partes — Disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable a falta de elección — Determinación de dicha ley — Lugar de trabajo habitual — Cambio del lugar de trabajo habitual durante la relación laboral — Vínculos más estrechos del contrato de trabajo con otro país — Criterios de apreciación — Consideración del último lugar de trabajo habitual »

En el asunto C-485/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), mediante resolución de 10 de julio de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de julio de 2024, en el procedimiento entre Locatrans Sàrl y ES, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

Los artículos 3 y 6 del Convenio sobre la Ley Aplicable a las Obligaciones Contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, y en particular la última frase del artículo 6, apartado 2, deben interpretarse en el sentido de que, cuando el trabajador, tras haber realizado su trabajo durante un determinado período en un lugar concreto, debe ejercer sus actividades en un lugar distinto, destinado a convertirse en el nuevo lugar de trabajo habitual de dicho trabajador, procede tener en cuenta este último lugar, en el marco del examen del conjunto de las circunstancias, para determinar la ley que sería aplicable a falta de elección de las partes.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

STJUE 18/12/2025. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Protección de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículos 13 y 14 — Ámbito de aplicación — Datos personales obtenidos mediante las cámaras corporales que llevan los revisores del transporte público — Base jurídica de la obligación de información al interesado que recae en el responsable del tratamiento »

En el asunto C-422/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Högsta förvaltningsdomstolen (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Suecia), mediante resolución de 13 de junio de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de junio de 2024, en el procedimiento entre Integritetsskyddsmyndigheten y AB Storstockholms Lokaltrafik, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

Los artículos 13 y 14 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, deben interpretarse en el sentido de que, en una situación en la que se obtienen datos personales mediante las cámaras corporales que llevan los revisores en los transportes públicos, la información a los interesados se rige por el artículo 13 de este Reglamento y no por su artículo 14.

STJUE 02/12/2025. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Protección de datos personales — Reglamento (UE)

2016/679 — Artículo 4, punto 7 — Concepto de “responsable del tratamiento” o “responsable” — Responsabilidad del operador de un mercado en línea por la publicación de los datos personales contenidos en anuncios colocados en su mercado en línea por usuarios anunciantes — Artículo 5, apartado 2, — Principio de responsabilidad — Artículo 26 — Corresponsabilidad con esos usuarios anunciantes — Artículo 9, apartados 1 y 2, letra a) — Anuncios que contienen datos sensibles — Licitud del tratamiento — Consentimiento — Artículos 24, 25 y 32 — Obligaciones del responsable del tratamiento — Identificación previa de los anuncios que contienen tales datos — Verificación previa de la identidad del usuario anunciante — Negativa a publicar anuncios ilícitos — Medidas de seguridad destinadas a impedir la copia de los anuncios y su publicación en otros sitios web — Comercio electrónico — Directiva 2000/31/CE — Artículos 12 a 15 — Posibilidad de que, respecto al incumplimiento de dichas obligaciones, tal operador invoque la exención de responsabilidad de un prestador intermediario de servicios de la sociedad de la información »

En el asunto C 492/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Cluj (Tribunal Superior de Cluj, Rumanía), mediante resolución de 15 de junio de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de agosto de 2023, en el procedimiento entre X y Russmedia Digital SRL, Inform Media Press SRL, Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1. Los artículos 5, apartado 2, y 24 a 26 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), deben

interpretarse en el sentido de que el operador de un mercado en línea, como responsable del tratamiento, en el sentido del artículo 4, punto 7, de dicho Reglamento, de los datos personales contenidos en anuncios publicados en su mercado en línea, está obligado, antes de la publicación de los anuncios y aplicando medidas técnicas y organizativas apropiadas,

- a identificar los anuncios que contengan datos sensibles, en el sentido del artículo 9, apartado 1, del mismo Reglamento,
- a verificar si el usuario anunciante que se dispone a colocar un anuncio de ese tipo es la persona cuyos datos sensibles figuran en el anuncio y, de no ser así,
- denegar su publicación, a menos que dicho usuario anunciante pueda demostrar que el interesado ha dado su consentimiento explícito para que los datos en cuestión se publiquen en ese mercado en línea, en el sentido del citado artículo 9, apartado 2, letra a), o concurra alguna de las otras excepciones establecidas en el citado artículo 9, apartado 2, letras b) a j).

2. El artículo 32 del Reglamento 2016/679 debe interpretarse en el sentido de que el operador de un mercado en línea, como responsable del tratamiento, en el sentido del artículo 4, punto 7, de dicho Reglamento, de los datos personales contenidos en anuncios publicados en su mercado en línea, está obligado a aplicar medidas de seguridad técnicas y organizativas apropiadas para impedir que anuncios que se hayan publicado en ese mercado y que contengan datos sensibles, en el sentido del artículo 9, apartado 1, del mismo Reglamento, sean copiados e ilícitamente publicados en otros sitios web.

3. El artículo 1, apartado 5, de la Directiva 2000/31/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2000, relativa a determinados aspectos jurídicos de los servicios de la sociedad de la información, en particular el comercio electrónico en el mercado interior (Directiva sobre el comercio electrónico), y el artículo 2, apartado 4, del Reglamento 2016/679 deben interpretarse en el sentido de que el operador de un mercado en línea, como responsable del tratamiento, en el sentido del artículo 4, punto 7, del Reglamento 2016/679, de los datos personales contenidos en anuncios publicados en su mercado en línea, no puede invocar, respecto al incumplimiento de las obligaciones resultantes de los artículos 5, apartado 2, 24 a 26 32 de este Reglamento, los artículos 12 a 15 de dicha Directiva, relativos a la responsabilidad de los prestadores de servicios intermediarios.

SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

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

Procedimiento prejudicial — Acuerdo sobre la libre circulación de personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza, por otra — Trabajadores migrantes — Seguridad social — Legislación aplicable — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 11 — Artículo 13, apartado 1 — Reglamento (CE) n.º 987/2009 — Artículo 14, apartado 8 — Trabajador que ejerce una actividad por cuenta ajena en el territorio de varios Estados, de los cuales uno es un Estado miembro, otro la Confederación Suiza y el resto terceros países — Concepto de “parte sustancial de la actividad” — Toma en consideración de la actividad ejercida en terceros países »

En el asunto C-743/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Landessozialgericht für das Saarland (Tribunal Regional de lo Social del Sarre, Alemania), mediante resolución de 15 de noviembre de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de diciembre de 2023, en el procedimiento entre A y GKV-Spitzenverband, con intervención de: Moguntia Food Group AG, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

El artículo 13, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (UE) n.º 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, en relación con el artículo 14, apartado 8, del Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento n.º 465/2012, debe interpretarse en el sentido de que, para determinar si una persona que ejerce una actividad por cuenta ajena en varios Estados miembros, uno de los cuales es su Estado miembro de residencia, y en varios terceros países realiza una parte sustancial de dicha actividad en su Estado miembro de residencia, en el sentido de este artículo 13, apartado 1, no solo se ha de tomar en consideración la actividad por cuenta ajena efectuada por esta persona en los Estados miembros, sino también la ejercida en los terceros países.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

DERECHO A UN PROCESO JUSTO

STEDH 18/11/2025 Caso Latorre Atance c. España. [Ir al texto](#)

Art. 6 § 1 (civil) • Audiencia justa • Sentencias contradictorias de la misma Sala de la Audiencia Nacional en procedimientos de cesión de responsabilidad estrechamente relacionados, uno de los cuales declaró al demandante responsable de deudas tributarias de terceros • Falta de justificación de resultados divergentes o de atención a alegaciones decisivas sobre la validez de los pagos • La vulneración del principio de seguridad jurídica y la motivación insuficiente perjudicaron la equidad del procedimiento Art. 34 • Condición de víctima • Art. 35 § 1 • Agotamiento de los recursos internos • La constatación del Tribunal Supremo de error judicial y la disponibilidad de procedimientos posteriores de responsabilidad del Estado no son suficientes para eliminar la condición de víctima o proporcionar un recurso efectivo • Procedimiento de responsabilidad patrimonial meramente compensatorio y prolongado, incapaz de rectificar la falta de equidad en la sentencia impugnada.

DERECHO A LA PROPIEDAD

STEDH 11/12/2025. Caso Diaco y Lenchi c. Italia. [Ir al texto](#)

Artículo 1 P1 • Respeto a la propiedad • Incumplimiento por parte de las autoridades de ejecutar dentro de un plazo razonable las órdenes de pago de indemnización a los abogados solicitantes en el marco de la asistencia jurídica gratuita • Artículo 1 P1 aplicable • Interés patrimonial comprendido en el concepto de “propiedad” • Punto de partida para el plazo de pago establecido en la fecha de presentación de la orden de pago en el registro, momento en que las autoridades judiciales reconocieron la existencia de reclamaciones a favor de los solicitantes • Retrasos que van desde poco más de un año hasta más de cuatro años, tras la deducción del plazo de objeción, hasta el pago de las sumas adeudadas • Carga excesiva para las partes afectadas

Artículo 46 • Medidas generales • El Estado demandado debe determinar las diversas causas de las disfunciones estructurales de la demora por parte de las autoridades en el pago de la indemnización a los abogados otorgada por orden en el marco de la asistencia jurídica gratuita, y proporcionar soluciones.

DERECHO A LA VIDA PRIVADA

STEDH 11/12/2025 Caso Rosça c. Moldavia. [Ir al texto](#)

Art. 8 • Vida privada • Desestimación de la acción de difamación interpuesta por un ex juez contra el entonces Presidente del Consejo Superior de la Magistratura por acusaciones públicas de mala conducta profesional hechas en presencia de la prensa y fuera de los procedimientos oficiales • Las declaraciones sobrepasaron

el límite de los comentarios aceptables • Las razones presentadas por los tribunales nacionales no son suficientes.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

STEDH 04/12/2025. Caso Ortega Ortega c. España. [Ir al texto](#)

Art. 14 (+ Art. 8) • Discriminación • Obligaciones positivas • Confirmación por parte de los tribunales nacionales del despido de la demandante supuestamente en represalia por su demanda exitosa de discriminación basada en el sexo en relación con su remuneración • Despido basado en la divulgación por parte de la demandante de información de nómina como jefa del departamento de finanzas • Obligación positiva de los Estados de garantizar una protección efectiva contra las represalias de los empleadores tras las demandas de discriminación por motivos de sexo • Enfoque defectuoso de los tribunales nacionales • No se tuvo en cuenta la consecuencia de que el despido negó la protección de la demandante contra la discriminación, tal como se le otorgó en procedimientos separados • No se dio suficiente peso al contexto de discriminación sexual persistente contra la demandante y sus intentos fallidos de ponerle fin internamente • No se dio suficiente peso al propósito de la divulgación de información privada y su impacto limitado • No se dio suficiente peso a la severidad de la medida que podría ser indicativa de un motivo de represalia • Razones insuficientes para confirmar el despido en las circunstancias del caso • Incumplimiento de las obligaciones positivas para garantizar una protección efectiva contra la discriminación basada en el sexo en el contexto del empleo y la igualdad remuneración.

LIBERTAD DE EXPRESIÓN

STEDH 15/12/2025. Caso Danilet c Rumanía. [Ir al texto](#)

Art. 10 • Libertad de expresión • Sanción disciplinaria impuesta a un juez por la Comisión Nacional de Servicios Judiciales y Jurídicos por publicar dos mensajes en su página de Facebook • Base jurídica suficientemente precisa • Consolidación por la Gran Sala de los principios jurisprudenciales con respecto a la libertad de expresión de jueces y fiscales en internet y redes sociales, con ciertas aclaraciones y definición de un conjunto de criterios que tienen en cuenta los límites impuestos a dicha libertad por el deber de discreción inherente a su cargo • Aplicación al presente caso de una nueva enumeración de criterios de revisión: ponderación de los diversos intereses en juego y consideración del contenido y la forma de cada uno de los dos mensajes del solicitante, el contexto en el que se publicaron, sus consecuencias, la capacidad en la que el solicitante los publicó, la naturaleza y la gravedad de la sanción impuesta a él y el efecto paralizante sobre la profesión en su conjunto, y las garantías procesales que se le otorgan • Comentarios hechos por el solicitante sobre asuntos de interés público, estén o no directamente relacionados con el funcionamiento del sistema de justicia • Comentarios que no sean tales que alteren el equilibrio razonable necesario entre, por un lado, el grado en que el solicitante, como juez, podría involucrarse en la sociedad para defender el orden constitucional y las instituciones del Estado y, por otro lado, la necesidad de que sea y sea visto como independiente e imparcial en sus funciones • Razones ni pertinentes ni suficientes • La interferencia no satisface una “necesidad social apremiante”

Tribunal Superior de Justicia

VULNERACIÓN DEL DERECHO AL HONOR

Sentencia del TSJ de Madrid. Sala Social. Sección 3ª. Núm. 544/2025, de 5 de junio. Rec. 444/2025. [Ir al texto](#)

La Sala de lo Social del TSJ de Madrid confirma parcialmente la Sentencia del Juzgado de lo Social que había apreciado que la empresa (y la coordinadora del trabajador) vulneraron el derecho al honor e intimidad de un trabajador al reprocharle públicamente, en un grupo interno de WhatsApp, su conducta laboral y las consecuencias disciplinarias derivadas. El Tribunal confirma que la empresa excedió su poder de dirección, pues, aunque el trabajador reconoció el incumplimiento, no estaba justificada la difusión ante terceros de reproches que afectaban a su prestigio profesional, vulnerando el art. 18 CE. No obstante, estima parcialmente el recurso en materia indemnizatoria y reduce la indemnización de 7.501 € a 1.000 €, atendiendo a las circunstancias concretas: breve antigüedad, ausencia de persistencia en la vulneración, reconocimiento de los hechos por el trabajador y extinción voluntaria del contrato a los pocos días.

Juzgados de lo Social

DERECHOS FUNDAMENTALES. LIBERTAD SINDICAL. ELECCIONES SINDICALES IMPUGNADAS

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 30 Madrid Núm. 298/2025, de 21 de junio. autos 695/2025. [Ir al texto](#)

El Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid estima una demanda de tutela por vulneración del derecho fundamental de libertad sindical en la que se impugna la actuación de la empresa que, amparándose en un laudo arbitral no firme que anuló provisionalmente las elecciones sindicales, dejó de reconocer al actor su condición representativa y le privó indebidamente de horas de crédito sindical. El juzgado aprecia lesión de la libertad sindical y declara que, conforme al art. 67.3 ET y a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, los representantes electos mantienen sus derechos desde la proclamación, incluso aunque el proceso electoral esté impugnado, hasta que nuevas elecciones se celebren válidamente. Se ordena la restitución íntegra del crédito horario y se condena a la empresa a abonar 7.500 € de indemnización al sindicato por el daño causado a su actividad e implantación, descartándose la discriminación por igualdad de trato.

OIT NEWS

Organización Internacional del Trabajo

La OIT y las IFI trabajan para lograr enfoques más coherentes para medir la calidad del empleo. [Ir al texto](#)

Nuevas orientaciones de la OIT para fortalecer los seguros de desempleo ante futuras crisis. [Ir al texto](#)

Mujeres y trabajo: OIT llama a acelerar avances en materia de igualdad de género en América Latina. [Ir al texto](#)

Transición justa y acción climática: aportes clave desde América Latina y el Caribe en la COP30. [Ir al texto](#)

Ampliando el movimiento: grandes multinacionales se unen a la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT. [Ir al texto](#)

Accede a todas nuestras publicaciones a través de la web

Juezas y Jueces
para la Democracia

[Asociación](#) ▾ [Actividades](#) ▾ [Actualidad](#) ▾ [Internacional](#) ▾ [Publicaciones](#) [Contacto](#)

Por una justicia independiente,
accesible y comprometida con los
derechos fundamentales.

Conoce nuestro trabajo

Últimos comunicados

MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

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

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

Índice de Producción del Sector Servicios. [Ir al texto](#)

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

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

Índice de Garantía de la Competitividad. [Ir al texto](#)

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

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

Estimación del número de defunciones semanales. Semana 48/2025. [Ir al texto](#)

Hipotecas mensuales. Octubre 2025. [Ir al texto](#)

Estadística de defunciones según la causa de la muerte. Resultados definitivos 2024.
[Ir al texto](#)

Encuesta trimestral de coste laboral- Trimestre 3/2025. [Ir al texto](#)

Contabilidad regional de España. Serie 2000-2004. [Ir al texto](#)

Panel de indicadores ambientales. Año 2024. [Ir al texto](#)

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

Índice de precios del sector servicios. Trimestre 3/2025. [Ir al texto](#)

Índice de precios del sector servicios. Medias anuales. Año 2024. [Ir al texto](#)

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

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

Explotación Estadística del Directorio Central de Empresas. [Ir al texto](#)

Índice de Coste Laboral Armonizado. Trimestre 3/2025. [Ir al texto](#)

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

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

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

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

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

Censo anual de población. Estado civil. Año 2024. [Ir al texto](#)

Censos anuales de población. Variables demográficas, estado civil, ocupación actividad. 2022 a 2025. [Ir al texto](#)

Indicadores de crecimiento y estructura. Año 2025. [Ir al texto](#)

No te pierdas nuestras publicaciones temáticas en la web



CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la
conTraCultura**Silvia Ayestarán y AG Stakanov*****Anatomía
de un instante*****(2025, 4 episodios de 50 min.)****Dirección:**

Alberto Rodríguez y Paco R. Baños

Guion:R. Cobos, F. Araujo, A. Rodríguez,
sobre la novela de J. Cercas**Producción:**

DLO, Movistar Plus+, Arte Francia

Disponible en Movistar+

Insistiendo en la inveterada costumbre de encomendar la divulgación de nuestra Historia a cineastas y novelistas (propio de países que confunden cultura con educación y propaganda), la serie que aquí comentaremos pretende fijar el relato canónico de lo que ha venido en llamarse el 23-F. Un hito al que unos, como hace la serie, consideran el definitivo espaldarazo al proceso democrático, mientras que otros, algo más escépticos, no dejan de verlo como el capítulo más polémico del reinado de Juan Carlos I.

La descripción que hace(n) de la fecha y sus aledaños Cercas (y la serie) no se despega de la verdad judicial, a mayor gloria de la figura ya Emérito, bastante maltrecha tras la publicación de varios libros sobre lo que realmente pudo suceder antes y durante la

El rincón de la conTraCultura

CINE



primera investidura de Calvo Sotelo. Esas investigaciones, a modo de común denominador, sugieren que el golpe pretendía servir de pretexto para imponer un gobierno de concentración -capaz de incorporar incluso a comunistas tibios-, al objeto de marcar un nuevo paso, algo más lento y progresivo, en el tránsito hacia un sistema de plenas libertades y descentralización administrativa.

El plan necesitaba el acaecimiento de lo que se vino a llamar el supuesto anticonstitucional máximo (la entrada de un contingente militar en el Congreso, por ejemplo), capaz de justificar la irrupción salvadora de un militar dispuesto a apaciguar a los golpistas duros a cambio de bajar el tempo del proceso (o una reconducción, si era preciso). Los que aquí llamaremos nostálgicos, puestos al servicio de la trama con la promesa de estar protagonizando el clásico gorilazo cuartelero, serían así neutralizados en el propio hemiciclo para posteriormente ser

evacuados a un país iberoamericano, mientras que los verdaderos golpistas lograrían prestigio ante la opinión pública como garantes de la transición.

Cuando el proyecto está ya demasiado lanzado para abortarlo (los nostálgicos se habían pasado las Navidades de 1980 desempolvando los viejos retratos del caudillo y edificando castillos en el aire), sobreviene la oportuna dimisión de Suárez (finales de enero), que disipa por ensalmo la heterogénea nube de intereses conjurados. Justamente, Cercas (y la serie) insisten en retratar la soledad del político abulense en las vísperas del 23-F, después de haber abierto ese primer capítulo presentándolo como el arquetipo del oportunista químicamente puro, dispuesto a cualquier cosa por alcanzar el poder, antes y después, dentro o fuera, del franquismo. Esta idea había sido desarrollada de forma prolija por Gregorio Morán en su libro de 1979 (Historia de una ambición), publicado en un momento en el que al elegido para pilotar esa época no le quedaba otro amigo que el “Guti”, magistralmente caracterizado por Manolo Solo.

Los tres primeros capítulos presentan a los tres protagonistas (Suárez, Carrillo y Gutiérrez Mellado) de ese instante, a cuya disección se encomiendan tanto la novela como la serie. Deja para el 4º episodio el golpe o, mejor dicho, el resumen de las conclusiones alcanzadas después del juicio de Campamento. Reconozco que estuve a punto de abandonar en el ecuador del episodio segundo, en ese momento en el que a los guionistas no les queda otro remedio que enfrentar sus propios fantasmas (vamos, su indisimulado fervor

por la figura del dirigente comunista -quien en la transición desplegó su mejor momento-), con otro fantasma (el de Paracuellos).

La tensión se resuelve de una forma burda e infantil, juzgando por fin y declarando fascistas a los que allí fueron ejecutados sin previa sentencia, corrigiendo la única injusticia que para algunos tuvo lugar, limitada a no haber procesado previamente, al modo estalinista quizá, a aquellos cuyo destino no podía ser otro que el de caer en la fosa común rellenos de plomo. Esta pestilencia podría ser útil a finales de los 70, momento en el que resultaba necesario rehabilitar a un Carrillo también dispuesto a tragar lo que fuera (bandera de dos colores, monarquía y punto final a la dictadura...), pero que hoy en día resulta tan patética como productiva al interés de negocios e industrias fundados en los cuentos de la Pasionaria. A propósito, si alguno quiere conocer con algún detalle las divertidas peripecias de toda esta troupe en la URSS de Stalin es obligado dejarse llevar por el ya citado Gregorio Morán y su definitivo *"Miseria, grandeza y agonía del PCE"* (2017, AKAL). Si lo que se prefiere es el cuento, mejor será seguir yendo al cine, desde luego.

Enternecedor el momento en el que don Santiago justifica su falta de responsabilidad en la peripecia criminal, únicamente apto para ignorantes de manual, devotos irredentos o hinchas de fondo Sur (o Norte). Algo propio de un país en el que quienes tienen como oficio el fabular toman como propio el de los historiadores, mientras que la ficción y el cuento queda a cargo de los políticos, verdaderos beneficiarios de la fábula.

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



Commodores

"Hot on the tracks"
(Motown, 1976, Funk)

Los años 70 traen la eclosión del funk, principalmente aplicado a la música disco, y ello bajo el impulso de la factoría musical establecida en Detroit, que aplicó los principios del Fordismo a la producción musical. Motown forjó lo que hoy en día consideráramos un patrimonio inmaterial de la humanidad, nacido de la combinación de dos elementos propios del capitalismo industrial del siglo XX: una masiva inmigración afroamericana desde el sur hacia el norte y

de la particular forma de organizar el trabajo en cadena, propia de la ciudad del motor.

La factoría abrigó en sus inicios a los grandes intérpretes del Soul, pero cedió a partir de los 70 a la tentación de la música disco, prácticamente inconcebible sin la sucesión

de éxitos aportados por la escudería de Berry Gordy. Esa que hoy podríamos considerar opción decadente o condicionada por una desmedida ambición industrial acabó, no obstante, alumbrando cumbres del género Pop, como el Thriller de Michael Jackson (1982) o el anterior *Songs in the Key of Life* de Stevie Wonder (1976).

En la segunda mitad de los años 70 proliferan las bandas con metales, en las que se combina normalmente un trío vocal -en el que no siempre destaca una única voz-, con una sección de viento, todo ello fortificado por una potente sección rítmica (batería, bajo y guitarra funk). Esta fórmula es la que sostiene a bandas como Kool & The Gang, Earth, Wind and Fire y a estos Commodores, únicos de Detroit del elenco, y que mantuvieron su locomotora en marcha a lo largo de todos los años 70. Quizá para el gran público sean únicamente conocidos por haber servido de plataforma de lanzamiento para Lionel Richie, uno de los pocos componentes de bandas funk que alcanzarán éxito mundial en la siguiente década.

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



Ilegales

“Mi vida entre las hormigas”
(La Casa del misterio, 2017, rock urbano)

La contribución de Jorge Martínez al rock hispano le hace merecedor en estas humildes páginas a algo más que un obituario. La banda que formó a primeros de los 80 es para el que suscribe la más importante contribución española al rock, muy por encima de otras con mayor reconocimiento comercial como pudieran ser *Héroes del Silencio*, por poner el ejemplo más internacional.

Martínez consiguió perfilar un producto único, inimitable, reflejo de un carácter también intransferible, mezcla de arrogancia y ambición perfeccionista, pulcritud obsesiva por alcanzar un sonido cristalino y una ejecución sobre el escenario digna de cuarteto de cuerda. A lo largo de estos más de 40 años incorporó a su proyecto una nutrida nómina de devotos, cuya participación quedaba siempre a expensas de la planificación de nuestro protagonista, obsesivo hasta el último detalle.

Sus ambiciones intelectuales no siempre fueron entendidas por un público masivo en esos primeros 80, demasiado extenso como para percibir delicadezas. El primero de sus LP's, con esa mítica portada del suicida, confeccionada por Ouka Leele, fue impulsado

por una *major* (EPIC) gracias a la intervención de otro asturiano ilustre (Víctor Manuel), principal responsable de lanzar a Ilegales desde su terruño a la escena nacional. Una vez instalados en el centro del mainstream, la esclavitud del éxito obligó a nuestro amigo a firmar canciones en las que no se reconoce al genio. Y es que Jorge podía tener algunas ideas fijas y muy poca paciencia... pero nunca fue un macarra (bueno, lo justo para sobrevivir a las peligrosas noches del Gijón setentero).

Silenciado por la inexorable ley de la vida (...que siempre acaba mal) es ya momento de que la música hable por el difunto. En la condición que aquí asumimos como anónimos albaceas de una herencia aun yacente, rogamos a nuestros lectores que, a modo de sufragio por su alma, nunca más asocien su memoria con la ridícula letanía que, ante el espejo, recitara el tal “cara de conejo”... Su ya inmortal obra exige que lo recordemos como el autor de *Africa Paga*, *Enamorados de Varsovia*, *Tiempos nuevos*, *Europa muerto* y, hoy más que nunca, *Para siempre*.

Jazz/Experimental



Fred Hersch

**“The surrounding Green”
(ECM, 2025; Jazz europeo)**

Hersch es un pianista norteamericano adoptado por el sello europeo de referencia para el jazz blanco, y al que, a lo tonto, estamos dedicando un ciclo. Sus inicios están ambientados por la música de ascensor, al haber participado en combos como los de Lee Konitz o Stan Getz, principales artífices del género, junto con James Last o Mantovani. De todas formas, por algo hay que empezar, y conocer a los clásicos no deja de ser el primer requisito para forjar una carrera de éxito.

Nuestro invitado puede ser tenido por un alumno lejano de Bill Evans, aunque con alguna preferencia hacia el *piano solo*, evitando ese piano trío canónico tan propio del genio de Plainsfield. No obstante, aunque en este disco que hoy presentamos haya momentos de introspección y soledad, el artista está acompañado de Joey Baron en la batería y el contrabajista Drew Gress, también norteamericanos.

Producto adecuado para estas fechas navideñas, lento, sin la estridencia propia de los instrumentos de viento ni el vértigo que acompaña a otras variantes del género, más propias de aquellas fases del año en las que el pulso se acelera y los días no dejan apenas espacio a la noche.