

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Mayo 2025



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1. Revisión de la base reguladora de la IT: los efectos económicos se pueden retrotraer al inicio de la baja.....	4
2. El TS niega la legitimidad de un sindicato para negociar un convenio colectivo de empleados de hogar.....	5
3. Nuevo procedimiento para establecer coeficientes reductores de la edad de jubilación en actividades penosas y peligrosas	7
4. ¿Existe un permiso retribuido para acudir a consultas de enfermería?	11
5. Vigilante de seguridad que espera las llamadas en su domicilio: ¿puede considerarse abandono de puesto?	12
6. Llamamiento de trabajador fijo discontinuo: el TS declara que un plazo de preaviso de 48 horas no es razonable.....	13
7. ¿Puede la empresa utilizar el móvil particular de sus trabajadores para incluirles en un grupo de WhatsApp?	16
8. Permiso de lactancia acumulado ¿Es siempre automático, o puede exigirse el acuerdo con el empresario?.....	17
9. Entra en vigor del nuevo Reglamento de extranjería	18
10. La empresa puede imponer unilateralmente un sistema de evaluación del desempeño	24
11. El TJUE concluye que el complemento para la reducción de la brecha de género sigue siendo discriminatorio para los hombres.....	25
12. Se crea la sede electrónica del Organismo Estatal de la ITSS	27
13. Nueva herramienta para la evaluación de los riesgos laborales de las trabajadoras de hogar	28
14. IT por epicondilitis en un carnicero: ¿es enfermedad profesional?	29
15. Se modifica la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.....	31
16. BNR 7/2025. Adaptación a la CNAE-2025 de los autónomos	32
17. Demanda por despido: ¿es necesario acompañar siempre la carta de despido?.....	33
18. Despido de trabajador de centro especial de empleo: ¿puede existir discriminación por discapacidad?	34
19. ¿Puede la empresa cambiar la jornada de lunes a viernes por otra de lunes a domingo?	36

20. Jubilación de personas con discapacidad igual o superior del 45%: procedimiento para incluir nuevas patologías	38
21. Cálculo de la IP por accidente laboral en caso de reducción de jornada para cuidar a un menor: ¿es conforme con el Derecho de la UE?	40
22. ¿Fichar por un compañero de trabajo justifica el despido?	42
23. Medidas para mitigar las consecuencias del corte de suministro eléctrico	43

1. Revisión de la base reguladora de la IT: los efectos económicos se pueden retrotraer al inicio de la baja

STS 8-4-25

En caso de solicitud de revisión de una prestación de IT como consecuencia de un hecho nuevo, los efectos económicos no se producen a partir de los tres meses anteriores a la solicitud, sino que se retrotraen al momento inicial de reconocimiento de la prestación.

Revisión de la prestación de IT

Un trabajador contratado a tiempo parcial inicia una situación de IT derivada de contingencias profesionales por las que se reconoce posterior incapacidad permanente total. Extinguido el contrato poco después del inicio de la IT, el trabajador presenta demanda de despido y cantidad que es estimada evidenciándose que la relación laboral fue en realidad a tiempo completo y que, por lo tanto, existió infracotización.

En base a esa sentencia, y antes de que transcurra el plazo de 3 meses, el trabajador solicita la revisión de la base reguladora de la IT y de la IPT, y el abono de diferencias. La demanda se estima en relación con la IPT pero no con la IT. Entiende el juzgador de instancia que, dado que la solicitud se presentó una vez superado el plazo de 3 meses desde el reconocimiento inicial de la prestación, los efectos económicos alcanzan a los 3 meses anteriores, fecha en que no percibía la IT sino IPT.

La sentencia de suplicación, revocadora de la anterior, es recurrida en casación para la unificación de doctrina. La cuestión que se plantea es determinar cuál es el día de inicio para el cómputo del plazo de retroactividad de 3 meses en el supuesto de reclamación de diferencias en la prestación de IT, cuando las diferencias reclamadas se evidencian por sentencia de despido de la que se infiere que ha habido infracotización.

Conforme a la normativa de aplicación, los efectos económicos de una prestación ya reconocida que resulta afectada en su cuantía por una solicitud de revisión tienen una retroactividad máxima de 3 meses desde la solicitud (LGSS art.53.1).

Pero cuando la revisión de la prestación ya reconocida se insta como consecuencia de un hecho posterior a tal reconocimiento (en el caso analizado, la sentencia de despido), el día inicial para el cómputo del plazo de 3 meses es aquel en que se produce el hecho nuevo que desencadena la revisión de la prestación ya reconocida. Es decir, a partir del día en que acaece el hecho nuevo, el beneficiario dispone de 3 meses para solicitar la revisión de la base reguladora reconocida, y los efectos económicos se retrotraen al momento inicial

de reconocimiento de la prestación. Solo si la reclamación se realiza más allá de los 3 meses, los efectos se retrotraerían a los 3 meses anteriores a la solicitud de la revisión.

Por ello, se reconoce el derecho del trabajador a percibir las diferencias en la cuantía de la prestación de IT desde el momento del reconocimiento inicial.

2. El TS niega la legitimidad de un sindicato para negociar un convenio colectivo de empleados de hogar

STS 7-5-25

El TS declara que la asociación empresarial no vulnera el derecho a la negociación colectiva del sindicato, ya que no tiene el deber de negociar con quien, por sí solo, no está legitimado a promover válidamente un proceso de negociación. En todo caso, el TS reconoce el derecho de los empleados de hogar a regular sus relaciones laborales mediante los convenios colectivos.

Legitimación para negociar convenios colectivos

El sindicato LAB interpone demanda de tutela de derechos fundamentales solicitando que se declare que la asociación empresarial Confebask ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva por negarse a constituir la mesa de negociación del convenio colectivo del sector de personas trabajadoras del hogar en el País Vasco. Solicita la constitución formal de la mesa y una indemnización de 30.000 euros por daños morales.

El TSJ desestima la demanda al considerar que Confebask carecía de legitimación pasiva y que LAB no acreditó su legitimación para promover la negociación colectiva en el sector. El sindicato interpone recurso de casación.

La cuestión a debatir consiste en determinar si la negativa de la asociación empresarial a constituir la mesa para la negociación de un convenio colectivo para este sector constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical (en su vertiente de negociación colectiva) del sindicato y si la asociación empresarial está obligada a negociar, dada la ausencia de asociaciones empresariales específicas en el sector.

El TS desestima el recurso y considera que no se ha producido ninguna vulneración de derechos fundamentales. Las razones alegadas son las siguientes:

- a) En ausencia de asociaciones empresariales específicas del sector, la legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales puede extenderse a las asociaciones empresariales de ámbito estatal o autonómico que cuenten con el 10% o más de las asociaciones empresariales de ámbito estatal, o de CCAA que cuenten con un 15% de las empresas o los trabajadores (ET art.87.3.c). No obstante, la jurisprudencia (TS 4-6-14, EDJ 125301) y la doctrina han entendido, que aunque la finalidad de este artículo sea cubrir los vacíos de negociación colectiva sectorial confiriendo legitimación a las organizaciones empresariales más próximas a la unidad de negociación, esto no puede suponer extender la legitimación a organizaciones empresariales sin ninguna implantación o conexión con el sector afectado.
- b) En cuanto a obligación para negociar, la parte receptora de una solicitud de negociación solo puede negarse por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido (ET art.89.1). Entre las causas excluyentes del deber de negociar, se ha incluido tanto la falta de legitimación de la parte promotora como la falta de legitimación de la receptora. La jurisprudencia ha establecido como criterio general que la legitimación para la promoción de las negociaciones de un convenio colectivo corresponde únicamente a los sindicatos que, por sí solos o en unión con otros, ostentan, además de la legitimación inicial o negocial, la denominada legitimación plena (posibilidad de constituir válidamente la parte sindical de la comisión negociadora) y la decisoria (posibilidad de conformar mayoría para aprobar el convenio) (TS 11-2-08, EDJ 90850).

En el supuesto enjuiciado, el sindicato no ha acreditado tener, por sí mismo o junto a otros sindicatos, la legitimación para promover la negociación en el ámbito en el que pretendía hacerlo. Por ello, el TS concluye que resulta imposible que la acreditada negativa de la asociación empresarial pudiera constituir una vulneración de la libertad sindical, en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, de quien no acreditó en ningún momento tener legitimación para promover la negociación y, con ello, activar el deber de negociar, que es a lo que achaca la asociación recurrente la vulneración denunciada.

Finalmente, el TS recuerda que el personal al servicio del hogar familiar tiene derecho relaciones laborales sea reguladas por los convenios colectivos. Aunque la normativa reguladora de los empleados de hogar no regula expresamente los derechos colectivos de los empleados de hogar, esto no supone que estén privados de ellos, al estar reconocidos tanto por la Const, como por la legislación laboral (ET art.2.2). Además, su regulación específica incluye los convenios colectivos como fuente de regulación en sus relaciones laborales (RD 1620/2011 art.3) y tanto en las últimas modificaciones en su regulación (RDL

16/2022), como en el OIT Convenio nº 189 se busca equiparar los derechos de este colectivo al resto de trabajadores.

3. Nuevo procedimiento para establecer coeficientes reductores de la edad de jubilación en actividades penosas y peligrosas

RD 402/2025, BOE 28-5-25

Se establece un nuevo procedimiento para determinar la procedencia de establecer coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación en los trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad. La aplicación de los coeficientes reductores que se establezcan no puede dar lugar a una edad de jubilación inferior a los 52 años.

Coeficientes reductores de la edad de jubilación

El RD 402/2025 establece, en sustitución del RD 1698/2011 que deroga, un nuevo procedimiento para determinar la procedencia de establecer de coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación en las ocupaciones o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, y en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. Que, en función de los requerimientos físicos o psíquicos que exija su desempeño, experimenten un elevado índice de morbilidad o mortalidad a partir de una determinada edad.
2. Que su desempeño ocasione secuelas que den lugar a elevados índices de morbilidad o mortalidad.

Para acreditar la concurrencia de estas condiciones, se establecen 3 indicadores principales, que miden:

- La incidencia de los procesos de IT por contingencias comunes y profesionales (Indicador básico de incidencia).
- La incidencia de sucesos graves que conllevan fallecimientos y reconocimientos de incapacidades permanente (Indicador de incidencia de sucesos graves).

- La duración media de los procesos (indicador de duración media).

Estos indicadores se complementan con otros indicadores adicionales que aíslan la incidencia de factores como la rotación o la parcialidad del colectivo.

Todos estos indicadores tienen en cuenta el género y grupo de edad.

Procedimiento

La aplicación de los coeficientes reductores respecto de cada ocupación o actividad profesional se debe establecer a través del correspondiente Real Decreto, tras un procedimiento que se inicia mediante solicitud presentada por medios electrónicos ante la DGOSS.

Están legitimados para presentar la solicitud las organizaciones empresariales, asociaciones de autónomos más representativas o AAPP, según corresponda, y las organizaciones sindicales más representativas, de forma conjunta. También está legitimada la DGOSS a petición individual de alguno de los señalados anteriormente.

El procedimiento requiere de los informes no vinculantes de la DGOSS (informe de morbilidad y siniestralidad), del INSST (informe sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral) y de la ITSS o del MTDFP en caso de empleados públicos. A la vista de estos informes la Comisión de evaluación, cuyo establecimiento se encomienda a una futura OM, debe emitir un informe sobre la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la aplicación de los coeficientes reductores. Este informe, que se debe emitir en el plazo de un mes, incluirá recomendaciones para realizar cambios en los puestos de trabajo y condiciones laborales que permitan reducir los efectos de la penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad.

El procedimiento finaliza con la resolución de la DGOSS que debe emitir en el plazo máximo de 6 meses desde la entrada de la solicitud en su registro electrónico, operando el silencio administrativo negativo. La resolución será desestimatoria en los siguientes supuestos:

1. Cuando no concurren las condiciones de excepcional penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad y no se objetiven elevados índices de morbilidad o mortalidad en la ocupación o actividad profesional. En este caso se puede presentar nueva solicitud en el plazo de 4 años.
2. Cuando concurren estas circunstancias, pero sea posible la modificación de las condiciones de trabajo y así lo haya determinado el informe de la ITSS.

Si se estima la solicitud, se inician los trámites para dictar un Real Decreto que rebaje la edad ordinaria de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores en las ocupaciones o actividades profesionales que resulten afectadas. Los coeficientes reductores podrán ser revisados a instancia de las partes legitimadas o del MISSM cuando desaparezcan las causas o disminuyan los efectos en las condiciones de trabajo que dieron lugar a su aprobación y, en todo caso, cada 10 años.

Aplicación de los coeficientes reductores

Los trabajadores que pretendan la aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación que se establezcan, deben reunir los siguientes requisitos:

1. Estar, en la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación, en situación de alta en el Sistema de la Seguridad Social en una de las siguientes situaciones:
 - Prestando servicio efectivo en las ocupaciones o actividades profesionales penosas, peligrosas, insalubres o tóxicas.
 - En situación de prolongación de efectos económicos de la IT (LGSS art.174.5).

Quedan exceptuados de este requisito los trabajadores que, una vez alcanzada la edad de acceso a la jubilación por aplicación de los coeficientes reductores, hayan cesado en la ocupación o actividad profesional penosa, peligrosa, insalubre o tóxica, pero permanezcan el alta por desempeñar una actividad laboral diferente, o en situación asimilada al alta.

Cuando el coeficiente reductor se haya establecido para ocupaciones o actividades profesionales cuyo desempeño ocasione secuelas que den lugar a elevados índices de morbilidad o mortalidad, se exige estar en fecha del hecho causante de la pensión de jubilación en situación de alta o asimilada, aunque no se desarrollen las ocupaciones o actividades penosas, peligrosas, insalubres o tóxicas.

2. Acreditar 15 años de trabajo efectivo en la ocupación o actividad penosa, peligrosa, insalubre o tóxica. En caso de que se hayan realizado distintas actividades penosas, peligrosas, insalubres o tóxicas que tengan asignada la aplicación de coeficientes reductores de la edad, sin realizar en ninguna de ellas un trabajo efectivo durante 15 años, se pueden acumular los periodos acreditados en las distintas actividades, pero a cada periodo se le aplicará el coeficiente correspondiente conforme a su respectiva normativa.

A estos efectos del cómputo del tiempo de trabajo se descuentan los periodos en que el trabajador no haya desarrollado la actividad penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. No se descuentan los periodos de IT, los de suspensión del contrato por motivos relacionados con la maternidad/paternidad, los permisos y licencias retribuidas que mantengan el alta en la Seguridad Social, ni los periodos en situación de segunda actividad.

Reducción de la edad de jubilación

La edad ordinaria de jubilación se reducirá en un periodo equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor que se establezca al tiempo efectivamente trabajado en la ocupación o actividad profesional, sin que pueda dar lugar a una edad de jubilación inferior a los 52 años. Este período se computará como cotizado exclusivamente para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación.

La aplicación del coeficiente reductor llevará consigo la aplicación de un tipo de cotización adicional que se determinará en la LPGE para cada año.

Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo

La pensión de jubilación reconocida por aplicación de un coeficiente reductor de la edad de jubilación por realización de una actividad penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, cualquiera que sea la fecha de la normativa aplicable, no es compatible con la realización de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia en la misma actividad. En caso de realizarse estos trabajos, procede la suspensión de la pensión y el alta del trabajador en el régimen que corresponda.

NOTA: Aunque el Real Decreto entra en vigor el 17-6-2025, no producirá efectos hasta el día en que entre en vigor la orden ministerial por la que se establezca la Comisión de evaluación encargada de emitir informe sobre la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la aplicación de coeficientes reductores. Esta deberá publicarse en el plazo de 4 meses a partir del 28-5-2025.

4. ¿Existe un permiso retribuido para acudir a consultas de enfermería?

STSJ País Vasco 8-4-25

Si el convenio colectivo prevé un permiso retribuido para acudir a servicios médicos, debe entenderse que incluye la asistencia tanto a las consultas médicas como a las de enfermería. La solución se alcanza en atención a la realidad social actual donde la atención sanitaria es integral y muchas atenciones médicas se realizan por personal enfermero.

Asistencia a consulta de enfermería

El convenio colectivo aplicable en la empresa recoge un permiso retribuido “por asistencia a consulta médica cuando previo aviso y posterior justificación asistan a los Servicios Médicos del Seguro de Enfermedad...”.

La empresa reconoce este permiso únicamente para la asistencia a consulta médica, y la representación sindical presenta demanda solicitando que se reconozca el derecho de los trabajadores a este permiso cuando acudan a consulta de enfermería.

El TSJ País Vasco, revocando la sentencia de instancia, estima la demanda en atención a las siguientes consideraciones:

1. No es contrario al tenor literal de la norma incluir dentro de los “servicios médicos”, expresado en plural, los servicios de enfermería.
2. Esta interpretación es más acorde a la realidad social actual. Los servicios médicos que se prestan en los centros de salud abarcan, actualmente, tanto consultas médicas como consultas de enfermería. Muchas atenciones sanitarias las prestan el personal enfermero previa prescripción del personal facultativo. Pero en ambos casos se trata de un servicio médico en los términos de la realidad social en que vivimos.
3. La finalidad del permiso es la protección de los trabajadores y negar la inclusión de los servicios de enfermería en los servicios médicos no permitiría una adecuada protección del derecho de los trabajadores a la integridad física y a la salud (ET art.4.2.d y 19).

No impide esta conclusión el hecho de que, en la negociación del nuevo convenio, la parte social intente introducir expresamente la mención a los servicios de enfermería, pues únicamente se pretende disipar las dudas generadas en torno a este permiso.

5. Vigilante de seguridad que espera las llamadas en su domicilio: ¿puede considerarse abandono de puesto?

STSJ Madrid 21-2-25

Es procedente el despido disciplinario por abandono de puesto de un trabajador que presta servicios en el departamento de respuesta rápida de una empresa de seguridad y que espera las llamadas en su domicilio, y no en el lugar designado al efecto dentro de su zona de influencia, lo que le impide acudir al domicilio del cliente dentro del margen horario previsto. La gravedad y reiteración de los hechos impide la aplicación de la teoría gradualista.

Despido disciplinario por abandono de puesto de trabajo

El actor que, prestaba servicios en el departamento de atención temprana de una empresa de seguridad, recibe carta de despido por abandono de puesto de trabajo al constatar la empresa que esperaba las llamadas en su domicilio, y no en el lugar establecido al efecto dentro de su zona de actuación, lo que le había impedido acudir al domicilio del cliente dentro del margen de media hora establecido. Ello había obligado a la empresa a desplazar a otro trabajador para cubrirle.

El trabajador impugna el despido en sede judicial y el juzgado de lo social califica el cese como procedente, al considerar acreditado que la conducta del trabajador no constituía un hecho aislado. Disconforme con esta resolución, se alza en suplicación con base en los siguientes argumentos que la Sala desestima:

En primer lugar, no aprecia indicios suficientes de discriminación únicamente con base en la adaptación de jornada solicitada por el trabajador con anterioridad a la comunicación del cese, al considerar que el despido esta fundado en hechos de suficiente gravedad.

En cuando a la posible prescripción de alguna de las faltas que se le imputan, lo que permitiría rebajar la gravedad de la conducta, la Sala recuerda que el dies a quo para el computo del plazo de los 60 días de prescripción de las faltas graves se sitúa en el momento a partir del cual la empresa tiene conocimiento de su comisión, que no es otro que aquél en que el trabajador no pudo cumplir sus obligaciones y que determinó el inicio de las investigaciones por parte de la empresa. Ello permite apreciar hasta cinco incumplimientos no prescritos en dos meses.

Respecto al uso de sistemas de control, el TSJ considera ajustada la utilización de datos de geolocalización del vehículo asignado, una medida que la empresa activó tras conocer la

posible irregularidad y a petición del propio trabajador, que aseguraba que se trataba de un hecho aislado.

Finalmente, en cuanto a la gravedad de la conducta y la posible aplicación de la teoría gradualista, la Sala recuerda asimismo que no todo incumplimiento del contrato por parte del trabajador es causa de despido, sino que la resolución unilateral del contrato solo puede operar como reacción a un incumplimiento grave y culpable.

Corresponde al empresario elegir cuál de las sanciones tipificadas para un determinado tipo de infracción corresponde imponer, y al órgano judicial valorar, en función de las circunstancias concurrentes, la tipicidad, culpabilidad, proporcionalidad y gravedad de la falta, acudiendo a los criterios de la teoría gradualista, e interpretando restrictivamente el despido para reservarlo a los supuestos más graves.

Y en este sentido la Sala valora que el actor desempeña sus funciones en un servicio de ayuda rápida, rapidez que se ve comprometida cuando decide irse a casa para atender desde allí los avisos, lo que lleva a la Sala a rechazar cualquier aplicación de la teoría gradualista ante unos hechos, en sí mismos, muy graves y reiterados.

6. Llamamiento de trabajador fijo discontinuo: el TS declara que un plazo de preaviso de 48 horas no es razonable

STS 27-3-25

El TS declara que no es razonable establecer un plazo de preaviso de 48 horas para el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, más aún cuando el plazo mínimo de preaviso para la distribución de jornada es de 5 días. También se confirma que la comunicación por medios electrónicos (whatsapp o correo electrónico) es válida y conforme a la normativa de protección de datos.

Nulidad de preceptos del convenio colectivo

Parte de la representación sindical en la empresa interpone demanda de impugnación de convenio colectivo solicitando que se declare la exclusión y nulidad por ilegalidad de determinados preceptos del convenio colectivo, entre ellos, los que regulan las condiciones de llamamiento de los trabajadores discontinuos afectados por el convenio. La AN estima parcialmente la demanda y tanto la empresa como el sindicato interponen recurso de casación ante el TS.

Con relación a los trabajadores fijos discontinuos, la cuestión que se plantea consiste en determinar si es válida la regulación del convenio que establece un preaviso mínimo de 48 horas para efectuar el llamamiento, salvo en casos de servicios sorpresivos, en los que se permite un preaviso inferior. Además, el convenio prevé la posibilidad de comunicación por medios electrónicos. Con relación a esta cuestión, el TS declara lo siguiente:

a) Llamamientos con menos de 48 horas de preaviso. El contrato fijo discontinuo está previsto para actividades previsibles, no para cubrir incrementos imprevisibles de la actividad empresarial. La imprevisibilidad es propia de los contratos temporales por circunstancias de la producción. Por tanto, permitir llamamientos con menos de 48 horas de antelación para cubrir necesidades imprevisibles desnaturaliza la figura del fijo-discontinuo y vulnera la finalidad de la norma.

b) Con relación al plazo de preaviso mínimo de 48 horas. La normativa aplicable exige que el llamamiento se realice con una antelación adecuada o preaviso razonable, aunque la determinación concreta de ese plazo corresponde a la negociación colectiva, que tiene libertad para fijarlo según las características del sector y los intereses de las partes y goza de una presunción de razonabilidad especialmente en convenios sectoriales amplios y representativos (ET art.16.3 y Dir 2018/1152). Para determinar la razonabilidad de este plazo, el TS utiliza la referencia del plazo establecido para la distribución irregular de jornada, que establece un mínimo legal de 5 días para el preaviso y que, además, no puede ser reducido por convenio colectivo. Por tanto, si para preavisar una distribución irregular de solo el 10% de la jornada (porcentaje que puede incrementarse por convenio colectivo o acuerdo con la RLT) el plazo es de 5 días, no es razonable que el plazo para los llamamientos en contratos fijos discontinuos vinculados a servicios previsibles sea el de 48 horas, como el fijado en el convenio colectivo impugnado,

c) Forma de comunicación del llamamiento. Se confirma la validez de la utilización de medios electrónicos como WhatsApp o correo electrónico, siempre que permitan dejar constancia de la notificación y que el trabajador haya facilitado voluntariamente esos datos de contacto. El número de teléfono y la dirección de correo electrónico son datos personales, pero su tratamiento está justificado al tratarse de un tratamiento necesario para la ejecución del contrato de trabajo (RGPD art.6.1). Asimismo, distingue entre medios propios del trabajador para la ejecución de la prestación laboral y la simple facilitación de un medio de contacto ocasional para comunicaciones laborales, como el llamamiento, supuesto en el que considera que no existe desproporción y que la exigencia de un medio de comunicación electrónico es adecuada a la realidad social actual, siempre que el trabajador pueda elegir el dato de contacto.

Además, el TS se pronuncia sobre las siguientes cuestiones:

1. Sobre si un convenio de empresa puede regular la concurrencia de convenios en materia salarial. Con relación a esta cuestión el TS recuerda que esta competencia está reservada a los acuerdos interprofesionales y a los convenios sectoriales de ámbito estatal o autonómico (ET art.83.2). Para el TS, el hecho de que en el momento de la negociación no existiera un convenio sectorial aplicable no impide que se esté ante una norma reguladora de la concurrencia de convenios, pues lo característico de las normas jurídicas, y el convenio lo es, es su vocación de aplicarse a situaciones posteriores a su entrada en vigor.

2. Si es conforme a derecho que la solicitud del cliente sea causa objetiva para la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Se confirma la nulidad del precepto del convenio que considera como causa objetiva para la modificación sustancial de condiciones de trabajo la solicitud expresa del empresario cliente respecto a la sustitución de uno o varias personas trabajadoras. Señala que la empresa puede introducir unilateralmente modificaciones sustanciales en las condiciones laborales, pero exige que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. La inclusión en el convenio de la solicitud expresa del empresario cliente como causa automática para la modificación sustancial no cumple con este requisito, ya que no garantiza que la causa sea real, objetiva y probada, sino que la decisión queda en manos de un tercero ajeno a la relación laboral (el cliente de la empresa).

Asimismo, la decisión sobre si concurre o no una causa justificativa de la medida compete en exclusiva al órgano judicial, por lo que permitir que la mera voluntad del cliente sea suficiente para justificar una modificación sustancial de condiciones de trabajo priva al trabajador de la garantía de control judicial sobre la existencia y suficiencia de la causa alegada.

7. ¿Puede la empresa utilizar el móvil particular de sus trabajadores para incluirles en un grupo de WhatsApp?

Resol AEPD PS/00393/2024

La inclusión de los trabajadores en un grupo de WhatsApp para recibir comunicaciones laborales y personales, sin haber recabado la empresa su consentimiento, ni haber acreditado un interés legítimo vulnera la normativa en materia de protección de datos personales.

Inclusión del trabajador en un grupo de WhatsApp

La AEPD analiza durante la tramitación de un procedimiento sancionador si la conducta de la empresa, que incluye al trabajador recurrente en un grupo de WhatsApp para recibir comunicaciones internas, sin que conste su consentimiento para ello, vulnera la normativa en materia de protección de datos personales.

Cuando la empresa utiliza los datos personales de contacto de las personas trabajadoras y los comparte con otros trabajadores, ya sea por correo electrónico o mediante aplicaciones de mensajería instantánea, como medio para el desarrollo de la relación laboral, está realizando un tratamiento de datos personales.

Este tratamiento no puede ampararse en el consentimiento prestado por el trabajador en el momento de la formalización del contrato de trabajo ya que, en el ámbito laboral, el consentimiento no se considera libremente prestado debido al desequilibrio de poder entre empleador y empleado.

Además del consentimiento, existen otras posibles bases que legitiman el tratamiento de datos, sin necesidad de contar con la autorización de su titular, en particular, cuando sea necesario para la ejecución de un contrato en el que el afectado es parte o para la aplicación, a petición de este, de medidas precontractuales o cuando sea necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero. El tratamiento también se considera lícito cuando sea necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento, para proteger intereses vitales del afectado o de otra persona física o para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento (RGPD art. 6.1.).

Y corresponde al responsable del tratamiento acreditar que el mismo cuenta con una base de legitimación. En el caso en cuestión, la empresa, como responsable del tratamiento, no acredita:

- Una base de legitimación válida, como la necesidad de usar el número personal del trabajador para la ejecución del contrato, o el interés legítimo debidamente ponderado ante la imposibilidad de emplear otros medios menos intrusivos.
- Que el uso de WhatsApp sea voluntario.
- La posibilidad de recibir comunicaciones por otro medio alternativo, como el correo electrónico.

Además, la inclusión en el grupo de WhatsApp también ha implicado la recepción de comunicaciones de carácter laboral fuera del horario del trabajo, así como de información de índole más personal (por ejemplo, intercambio de mensajes relativos a la boda de la hija de una de las integrantes del grupo).

Por todo ello, la AEPD acuerda la imposición de una sanción inicial que asciende a 2.000 euros, que se reduce a 1.200 euros por reconocimiento de responsabilidad y pago voluntario.

8. Permiso de lactancia acumulado ¿Es siempre automático, o puede exigirse el acuerdo con el empresario?

SAN 4-4-25

Aunque se haya eliminado legalmente la necesidad de negociación con la empresa para la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, el disfrute de las mejoras introducidas por el convenio colectivo en relación con esta modalidad del permiso puede estar supeditado al previo acuerdo con el empresario.

Ejercicio del permiso de lactancia acumulado en días completos

El Convenio colectivo aplicable establece mejoras en el permiso de lactancia ampliando el periodo de disfrute del permiso hasta los 12 meses del menor (en lugar de los 9 meses que prevé el ET) y permitiendo la reducción de jornada en una hora (en lugar de 30 minutos que prevé el ET). Tras la reforma legal que elimina la necesidad de acuerdo para la acumulación del permiso de lactancia en días completos (ET art.37.4 redacc RDL 2/2024),

los sindicatos consideran que el derecho a esta modalidad de permiso debe aplicarse automáticamente hasta los 12 meses del menor, sin necesidad de cumplir el requisito exigido por el convenio de alcanzar un acuerdo con la empresa para concretar los términos de la acumulación.

La AN desestima la demanda sindical. Concluye que, aunque la reforma legal ha eliminado la necesidad de acuerdo para la acumulación del permiso de lactancia en días completos, la mejora convencional de tres meses adicionales en el marco temporal no se ve afectada por la automaticidad de la reforma. Por tanto, la acumulación de las horas entre los 9 y los 12 meses de edad del menor no es automática, sino que, como prevé el Convenio, queda condicionada a los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

9. Entra en vigor del nuevo Reglamento de extranjería

RD 1155/2024, BOE 20-11-24

El 20-5-2025 ha entrado en vigor el nuevo Reglamento, que deroga el anterior y modifica de forma relevante, entre otros, el régimen de los visados, autorizaciones de trabajo y las situaciones de arraigo.

Nuevo Reglamento de extranjería

El 20-5-2025 ha entrado en vigor el nuevo Reglamento, que deroga el anterior (RD 557/2011) y modifica de forma relevante, entre otros, el régimen de los visados, autorizaciones de trabajo y las situaciones de arraigo. Las novedades principales son las siguientes:

Entrada y salida del territorio español y visados.

- Los pasaportes y documentos de viaje tienen que cumplir las siguientes condiciones:
 - Seguir siendo válidos como mínimo 3 meses después de la fecha de partida del territorio de los Estados miembros.
 - Haberse expedido dentro de los 10 años anteriores.
- Se amplía la exención de visado para estancias de corta duración a extranjeros que se encuentren en algún supuesto de exención de visado establecido en el derecho de la UE.

- Toma de datos biométricos al extranjero en la entrada por el paso fronterizo.
- En caso de denegación de entrada, se limita a 72 horas el plazo para retornar al lugar de procedencia o continuar viaje.
- Nuevo régimen de visados, con duración máxima de 1 año, que se clasifican en:
 - De tránsito aeroportuario.
 - De estancia de corta duración.
 - De larga duración, que agrupa los de residencia, extraordinarios, y los de estudios o voluntariado y
 - Para la búsqueda de empleo.

Estancia en España

- Estancia de corta duración. Es la de la persona extranjera que se encuentra en España, con o sin visado, para permanecer en territorio español durante un período ininterrumpido o suma de períodos sucesivos que no exceda de 90 días en cualquier período de 180 días a partir de la primera entrada en el Espacio Schengen.
- Estancia de larga duración por estudios, movilidad de alumnos, servicios de voluntariado o actividades formativas. Presenta las siguientes novedades:
 - Se suprimen las figuras de prácticas no laborales y de actividades de investigación y se incluyen las actividades formativas.
 - Se aporta seguridad jurídica respecto al tipo de instituciones y centros en los que se pueden cursar los estudios y las actividades formativas.
 - Se mantiene la duración de la autorización de estancia vinculada a la duración de la actividad para la que se concede.
 - Los familiares pueden solicitar los correspondientes visados o autorizaciones de estancia.
 - Los titulares de estas autorizaciones de estancia pueden desempeñar actividades retribuidas por cuenta ajena o por cuenta propia, previa solicitud y en las condiciones que el Reglamento establece.

Residencia de corta duración

Se diferencian las siguientes clases:

- Trabajo por cuenta ajena. Se halla en esta situación la persona extranjera mayor de 16 años autorizada a residir en España por un periodo superior a 90 días naturales e inferior a 5 años, y a ejercer una actividad laboral por cuenta ajena. La autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena tiene una duración igual a la de la actividad a desarrollar, con el máximo de un año, y se limita a un ámbito geográfico autonómico y a una ocupación determinada, salvo en los casos previstos por la Ley y los convenios internacionales firmados por España.
- Trabajo por cuenta propia. Persona extranjera mayor de 18 años autorizada a residir en España por un periodo superior a 90 días naturales e inferior a 5 años y a ejercer una actividad lucrativa por cuenta propia.
- Con excepción de la autorización de trabajo. Están exceptuados los extranjeros que cumplan las condiciones del RD 1155/2024 art.88. Los requisitos y el procedimiento vienen regulados en el RD 1155/2024 art.89.
- Persona extranjera que ha retornado.
- Familiares de personas con nacionalidad española. Tienen derecho, durante su vigencia, a residir y trabajar, sin necesidad de realizar ningún trámite administrativo adicional.

Autorización de residencia y trabajo para actividades de temporada

La autorización tiene una duración de 4 años. Se considera que está en situación de residencia y trabajo para actividades de temporada la persona extranjera mayor de 16 años que esté autorizada para residir en España y a ejercer actividades laborales por cuenta ajena por periodos máximos de 9 meses en un año natural, durante el periodo de vigencia de la autorización, para ejercer una actividad de temporada.

Residencia por circunstancias excepcionales

- Situación de arraigo. Se recogen 5 modalidades:
 - o De segunda oportunidad, titular, en los 2 años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud, de una autorización de residencia que no se haya renovado, salvo que sea debido a razones de orden público, seguridad y salud pública.

- Sociolaboral, exige presentar con la solicitud un contrato de trabajo que garantice, al menos, el SMI o el salario establecido en el convenio colectivo, en proporción a la jornada.
 - Social, para quienes tengan vínculos familiares y dispongan de medios económicos suficientes para su mantenimiento que alcancen, al menos, el 100% del IPREM.
 - Socioformativo, para los que estén matriculados o cursando estudios de educación secundaria postobligatoria o se comprometan a realizar una formación promovida por los servicios públicos de empleo.
 - Familiar, progenitor o tutor legal de un menor o persona que preste apoyo a persona con discapacidad, nacional de otro Estado de la UE, del EEE o de Suiza.
- Víctimas de violencia de género, sexual y trata de seres humanos. La autorización de residencia temporal y trabajo habilita a residir y trabajar en territorio español, en cualquier ocupación o sector de actividad. Se aplica a:
- La mujer extranjera víctima de violencia de género.
 - Víctimas extranjeras de violencia sexual.
 - Víctimas de violencia sexual menores de edad.
 - Extranjeros víctimas de trata de seres humanos.
- Otras circunstancias, que incluyen:
- Razones humanitarias.
 - Colaboración con autoridades, razones de seguridad nacional o interés público.
 - Circunstancias excepcionales por colaboración contra redes organizadas.
- Menores no acompañados:
- Se introduce el silencio negativo en el procedimiento de solicitud de autorización de residencia.

- La autorización de residencia habilita para trabajar a partir de los 16 años por cuenta propia y ajena.
- Los plazos en el procedimiento para la autorización pasan a referirse a meses.
- Puede solicitar una autorización de residencia no solo en el plazo de dos meses desde que cumple 18 años, sino también, excepcionalmente, en el plazo posterior y hasta el día siguiente a cumplir 20 años.
- Para demostrar que cuenta con medios económicos suficientes a efectos de solicitar una autorización de residencia cuando es mayor de edad, puede presentar un contrato de trabajo.
- Hasta la solicitud de la autorización de residencia, ha de haber permanecido en territorio español, lo que debe acreditar, así como su integración social.

Residencia de larga duración

La nueva regulación introduce ligeros cambios procedimentales para estar en consonancia con la normativa europea (Dir 2003/109/CE) y, en lo relativo al cómputo del periodo de residencia legal de las personas titulares de la Tarjeta azul-UE transpone parte de la Dir (UE) 2021/1883.

Modificación de las situaciones de las personas extranjeras en España

Se contemplan los siguientes supuestos:

- De estudiante a trabajador: las personas que se encuentren en España con una autorización de estancia de larga duración por estudios o para actividades formativas pueden acceder a la situación de residencia y trabajo y de residencia con excepción de la autorización de trabajo sin necesidad de solicitar visado, si han obtenido la titulación o el certificado de estudios o formación realizados y cumplen los requisitos establecidos.
- De residencia temporal a residencia temporal y trabajo: para pasar de una situación a otra, sin necesidad de visado, es necesario cumplir con los requisitos exigidos para la correspondiente autorización solicitada con las especialidades previstas en función del tiempo de residencia y del tipo de autorización de partida.
- Modificaciones de la autorización de residencia y trabajo. Durante el primer año de vigencia de las autorizaciones iniciales, el órgano competente por razón del lugar

donde se vaya a iniciar la relación laboral o la actividad por cuenta propia, puede modificar su alcance en cuanto a la ocupación, sector de actividad y ámbito territorial de limitación, siempre a solicitud de su titular.

Infracciones y procedimiento sancionador

- Se establece la obligación del órgano instructor del procedimiento de incluir en su propuesta de resolución la valoración de las pruebas practicadas, en especial las que constituyan los fundamentos básicos de la decisión.
- No cabe prescindir del trámite de audiencia en ningún procedimiento ordinario.
- El órgano competente para resolver puede considerar no sólo que la infracción reviste mayor gravedad que la determinada en la propuesta de resolución sino también puede considerarlo respecto de la sanción, en cuyo caso igualmente debe conceder al interesado un plazo de 15 días para que aporte cuantas alegaciones estime convenientes.
- En el procedimiento preferente, se especifican las circunstancias que, entre otras, se deben valorar especialmente para considerar que existen riesgos de incomparecencia a efectos de su tramitación por este proceso.
- Respecto al procedimiento simplificado, se excepcionan de su tramitación las infracciones leves en materia laboral, que se deben iniciar por acta de la ITSS y tramitar por el procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones de orden social.
- Se introduce el régimen de reconocimiento de resoluciones de expulsión de otros Estados miembros de la UE y Estados asociados Schengen.
- En los procedimientos sancionadores para la imposición de multas se elimina la referencia a que sean hábiles los 15 días otorgados de plazo para pagar las multas desde su firmeza en vía administrativa.

10. La empresa puede imponer unilateralmente un sistema de evaluación del desempeño

SAN 11-4-25

La AN declara que la implementación unilateral de un sistema de evaluación del desempeño está incluida dentro del poder de dirección empresarial. No vulnera el derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva cuando si ni afecta ni sustituye al mecanismo de evaluación previsto en el convenio colectivo y tampoco condiciona la progresión profesional.

Sistema de evaluación del desempeño

La empresa implementa en 2024 un nuevo sistema de evaluación del desempeño anual para un determinado colectivo de trabajadores, con el objetivo de reflexionar sobre el desempeño anual y preparar futuras evaluaciones, complementario al sistema de evaluación anual del desempeño previsto en el convenio colectivo.

La evaluación, que consta de tres fases: autoevaluación, evaluación del responsable directo y conversación final, ha sido comunicado a los trabajadores y a la representación sindical. Uno de los sindicatos considera que su implantación sin negociación previa vulnera su derecho a la libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva e interpone demanda de tutela de los derechos fundamentales. La empresa alega que se trata de un sistema de evaluación complementario al establecido por el convenio, de carácter voluntario y que no condiciona la promoción profesional de los trabajadores de la empresa.

La cuestión planteada es por tanto la de determinar la validez o no del sistema de evaluación del desempeño impuesto por la empresa.

Para su resolución la AN compara ambos sistemas de evaluación y declara que la implantación del nuevo sistema no vulnera el derecho a la libertad sindical. Estima la demanda y las razones son las siguientes:

- a) Mientras que la evaluación establecida en por convenio es un presupuesto necesario para la progresión y promoción profesional y económica, la evaluación impuesta unilateralmente por la empresa tiene como objetivo detectar el estado del desarrollo profesional con la finalidad de corregir posibles ineficiencias. A diferencia de la evaluación por el convenio colectivo, la nueva evaluación está desconectada de la progresión y promoción de los trabajadores/as, ya que no

finaliza con un resultado positivo o negativo sino con posibles actuaciones de mejora.

- b) Tampoco se aprecia conexión alguna entre ambos sistemas de evaluación con relación a los objetivos perseguidos por la empresa.
- c) Los criterios de la evaluación impuesta unilateralmente por la empresa no se aprecia que impliquen, directa o indirectamente, una modificación de los criterios de valoración de la evaluación prevista en el convenio. En caso de existir sí se estaría conculcando lo previsto en el convenio colectivo y al no ser fruto de la negociación supondría una lesión de la libertad del sindicato.
- d) Resulta determinante el carácter voluntario del sistema de evaluación impuesto por la empresa, a diferencia del carácter obligatorio de la establecida por el convenio. Difícilmente puede incidir un puede incidir un sistema de evaluación en otro cuando el que supuestamente produce una afectación en el otro sistema se configura con carácter voluntario. Esta voluntariedad ha quedado acreditada, sin que conste -ni se haya alegado- actuación desfavorable alguna contra los trabajadores/as que no se sometieron a esta evaluación, señaladamente que hayan sido objeto de evaluaciones obligatorias negativas.

Por todo ello, la AN concluye que no existe vulneración del derecho a la libertad sindical, dado que la empresa respetando lo pactado, en ejercicio del espacio atribuido a la autonomía individual ha procedido a implementar un sistema de evaluación que no afecta al sistema de evaluación previsto en el convenio colectivo. Por lo que esta modificación entraría dentro del poder de dirección empresarial (ET art.20) y es conforme a la doctrina del TS que ha avalado la instauración unilateral de un sistema de evaluación del desempeño cuando no afecta a lo previsto en el convenio colectivo (TS 16-5-18).

11. El TJUE concluye que el complemento para la reducción de la brecha de género sigue siendo discriminatorio para los hombres

STJUE 15-5-25, asunto C-623/23 y C-626/23

El complemento para la reducción de la brecha de género de las pensiones contributivas de la Seguridad Social es discriminatorio por razón de sexo en la medida en que se

reconoce de forma automática a las mujeres mientras que exige requisitos adicionales a los hombres que se encuentran en una situación comparable.

Complemento para la reducción de la brecha de género

El TJUE ha declarado que la regulación del complemento para la reducción de la brecha de género introduce una discriminación por razón de sexo contraria a la normativa comunitaria sobre igualdad de género, al implicar un trato menos favorable a los hombres que a las mujeres, en tanto que reconoce el complemento de forma automática a las mujeres beneficiarias de pensiones contributivas que han tenido uno o más hijos, mientras que los hombres que se encuentran en una situación comparable deben cumplir requisitos adicionales relativos, en particular, a la interrupción efectiva de sus carreras y a sus cotizaciones al sistema de la Seguridad Social (Dir 79/7/CEE).

El Tribunal alcanza esta conclusión en base a las siguientes consideraciones:

1. Las modificaciones introducidas en la LGSS art.60 para reconocer el complemento a los hombres no han puesto fin al hecho de que estos reciben un trato menos favorable que las mujeres, a pesar de que se encuentran en una situación comparable, en la medida en que unos y otras pueden sufrir las mismas desventajas en sus carreras profesionales como consecuencia de su implicación en el cuidado de sus hijos. Esta apreciación no queda desvirtuada por la circunstancia de que, en la práctica, las tareas vinculadas al cuidado de los hijos hayan sido asumidas mayoritariamente por las mujeres.

Por tanto, la norma constituye una discriminación directa por razón de sexo.

2. Esta discriminación no puede justificarse sobre la base de las excepciones previstas para la protección de la mujer en razón de su maternidad, puesto que el complemento no establece ningún vínculo entre su reconocimiento y el disfrute de un permiso de maternidad o las desventajas que sufre una mujer en su carrera debido a la interrupción de su actividad tras el parto (Dir 79/7/CEE art.4.2).

3. Aunque el principio de igualdad no impide la adopción de medidas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales, el complemento se reconoce en el momento en que se causa la pensión, por lo que no contribuye a remediar los problemas que pueden surgir a lo largo de la carrera profesional (Tratado FUE art.157).

El TJUE también concluye que la Directiva no se opone a que el reconocimiento del complemento al padre, con arreglo a los requisitos exigidos a las madres, conlleve la supresión del complemento de pensión ya reconocido a la madre, considerando que,

conforme a la normativa nacional, dicho complemento solo puede reconocerse al progenitor que perciba la pensión de menor cuantía.

No obstante, el Derecho de la Unión no exige privar del complemento a quienes ya lo tienen reconocido. Corresponde los órganos jurisdiccionales españoles interpretar la normativa interna y determinar si esta permite o no mantener el complemento de pensión ya reconocido a la madre cuando el padre pueda reclamar el complemento conforme a los mismos requisitos exigidos a las madres.

12. Se crea la sede electrónica del Organismo Estatal de la ITSS

ITSS Resol 30-4-25, BOE 16-525

Se crea la sede electrónica del Organismo Estatal de ITSS, regulando su funcionamiento, servicios y gestión. Su objetivo es facilitar la relación electrónica entre ciudadanos y el organismo y permite a los ciudadanos realizar trámites y procedimientos electrónicos con el organismo, garantizando la identificación y firma electrónica, así como la accesibilidad, seguridad y transparencia en la gestión.

Nueva sede electrónica

Se crea la sede electrónica de la ITSS cuyo ámbito de aplicación se extiende a todos los órganos y unidades del organismo electrónico de la ITSS. Contiene todas las actuaciones, procedimientos y servicios que requieran mecanismos de autenticación de los ciudadanos, en sus relaciones con la ITSS en el ámbito administrativo y, en todo caso, debe incluir:

- información actualizada sobre su identificación, la del órgano titular y los órganos competentes para la gestión de la información y servicios;
- la resolución de creación;
- información para su correcta utilización;
- sistemas de identificación y firma electrónica admitidos;
- normativa reguladora del registro;
- fecha y hora oficial;

- calendario de días inhábiles;
- información sobre incidencias técnicas;
- relación de servicios y procedimientos disponibles; y
- actuaciones administrativas automatizadas

También dispone de servicios para las personas interesadas como: acceso a trámites, enlace para sugerencias y quejas, mecanismos de comunicación sobre accesibilidad, verificación de certificados y sellos electrónicos, comprobación de autenticidad de documentos, acceso a modelos normalizados y sistemas de presentación masiva, consulta de directorio de oficinas de asistencia, y enlace con el Punto de Acceso General de la Administración General del Estado.

La información y servicios de la sede deben respetar los principios de accesibilidad y usabilidad (LRJSP art.38) y los criterios de seguridad e interoperabilidad establecidos tanto en Esquema Nacional de Seguridad (RD 311/2022) como en el Esquema Nacional de Interoperabilidad (RD 4/2010).

La dirección electrónica de la sede electrónica del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social es: <http://sede.oeitss.gob.es> y se enlaza desde el portal de internet <https://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>.

Además, el organismo va a prestar asistencia para el acceso a los servicios electrónicos a través de canales presenciales, electrónicos (internet), telefónicos, correo electrónico y cualquier otro canal que se establezca. Para la formulación de sugerencias y quejas, se prevén medios presenciales, por correo postal y telemáticos a través de la propia sede electrónica,

13. Nueva herramienta para la evaluación de los riesgos laborales de las trabajadoras de hogar

El INSST ha elaborado la herramienta para la evaluación de los riesgos laborales prevista en la normativa reguladora de la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. Se encuentra disponible a través del portal Prevencion10.es y permite a las personas empleadoras cumplir con sus obligaciones preventivas, para lo que disponen de un plazo de 6 meses.

Herramienta evaluación de riesgos

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa reguladora de la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (RD 893/2024 disp.adic.1ª) el INSST ha elaborado una herramienta para la evaluación de los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar.

La herramienta permite a las personas empleadoras cumplir con sus nuevas obligaciones legales. Su utilización proporciona un documento con la evaluación de riesgos en el domicilio, las medidas preventivas que han de implantarse y los materiales informativos que deben entregarse a las personas trabajadoras. También permite registrar las fechas de establecimiento de cada medida y realizar un seguimiento de su cumplimiento. Una vez realizada la evaluación de riesgos, se tienen que implementar las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir los riesgos detectados.

Las personas empleadoras disponen hasta el 14 de noviembre (6 meses desde la puesta a disposición de la herramienta) para realizar la evaluación de riesgos y la implementación de las medidas preventivas.

La herramienta, gratuita y de acceso libre, está disponible a través del portal Prevencion10.es.

Además de la herramienta, en el portal dispone una sección de recursos específicos dedicada al servicio del hogar familiar, con materiales explicativos sobre prevención de riesgos laborales adaptados para este colectivo.

14. IT por epicondilitis en un carnicero: ¿es enfermedad profesional?

STSJ Galicia 2-4-25

La profesión de carnicero es esencialmente manual y consta en el cuadro de enfermedades profesionales como una de las que pueden producir epicondilitis, al utilizar un cuchillo machete para trocear las piezas, lo que requiere movimientos de impacto o sacudidas.

La IT por epicondilitis de un carnicero es enfermedad profesional

Un matarife trabaja en una empresa cárnica, en el puesto de pesaje de despiece manual. También realiza tareas de envasado de pollo bandeja-bolsa y cualquier otro tipo de trabajo

requerido en la sala de despiece (pesaje, envasado, embadejado y carnicería, troceando piezas con el machete).

Inicia un proceso de IT derivado de enfermedad común, de un mes de duración. Unos días después causa baja por la misma dolencia. El diagnóstico es epicondilitis de codo derecho. Tras el correspondiente expediente, el INSS declara derivados de enfermedad profesional ambos procesos, al considerar el segundo una recaída del proceso de baja anterior.

La mutua plantea demanda contra el INSS, la TGSS y la empresa, que el JS desestima, por lo que aquella interpone recurso de suplicación.

El cuadro de enfermedades profesionales contiene la epicondilitis dentro de las referidas al codo y antebrazo, respecto de trabajos que requieran movimientos de impacto o sacudidas, como pueden los carniceros, entre otros.

Para considerar que una enfermedad es laboral, ha de estar recogida en el listado o cuadro (LGSS art.157, presunción iuris et de iure). Se diferencia del accidente de trabajo en que en este ha de concurrir una prueba que acredite el nexo causal lesión-trabajo (entre otras, TS 20-12-07, EDJ 337966). Y para configurar una contingencia como derivada de enfermedad profesional, ha de estarse a los siguientes elementos: – haber contraído la enfermedad a consecuencia de actividad por cuenta ajena; – ser alguna de las actividades que reglamentariamente se determinen; – venir provocada por la acción de elementos y sustancias que se determinen para cada enfermedad.

El empleado es matarife-trabajador de industrias cárnicas, profesión esencialmente manual, consta la profesión de carnicero en el cuadro de enfermedades profesionales, función que realiza el actor, utilizando un cuchillo machete para trocear las piezas, por lo que se requieren movimientos de impacto o sacudidas.

Desestima el recurso y confirma que la IT y su recaída derivan de enfermedad profesional.

15. Se modifica la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud

OM SND/454/2025, BOE 13-5-25

Con vigencia a partir del 14-5-2025, se actualiza la cartera de servicios comunes del sistema Nacional de Salud incorporando, entre otras cuestiones, nuevos cribados neonatales y de cáncer. Además, se recoge la posibilidad de prestar la actividad asistencial no presencial tanto en la atención primaria como en la especializada.

Nuevos servicios

La OM SND/454/2025 modifica, con vigencia a partir del 14-5-2025, los anexos I, II, III y VI del RD 1030/2006 por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización

1. En la cartera de servicios comunes de salud pública (Anexo I), se incorpora al programa de cribado neonatal una nueva enfermedad endocrino-metabólica, la tirosinemia tipo I, además del cribado de las cardiopatías congénitas críticas. Respecto del cribado de hipoacusia, se deberá realizar preferiblemente en los primeros días de vida (antes, en el primer mes de vida).

Además, se modifica el programa de cribado poblacional de cáncer de cérvix estableciendo los criterios de prueba primaria de cribado e intervalo entre exploraciones por edades (mujeres con edades comprendidas entre 25 y 29 años y mujeres entre 30 y 65 años).

2. Se actualiza y concreta los procedimientos diagnósticos accesibles en la Cartera de servicios comunes de atención primaria (Anexo II). Además, se recoge de manera expresa la posibilidad de realizar teleconsultas o el uso de otras herramientas para la atención y seguimiento del paciente a distancia.
3. En la Cartera de servicios comunes de atención especializada (Anexo III), se recoge de manera expresa la posibilidad de prestar la actividad asistencial en modalidad presencial o no presencial.
4. Respecto de la Cartera de servicios comunes de prestación ortoprotésica (Anexo VI), se mantiene, entre los implantes quirúrgicos, el dispositivo de cierre (oclusor) de la orejuela auricular izquierda y se excluye el stent esofágico biodegradable.

En lo que se refiere a los productos ortoprotésicos se cambia la clasificación en lo referente a su elaboración de COMP2 a productos a medida (MED), es decir, de elaboración individualizada, con la correspondiente reasignación en el catálogo de códigos de elaboración MED a 25 tipos de productos.

Además, se crean dos nuevos tipos de productos para incluir las lentes de contacto que se precisan para la corrección de la afaquia en catarata congénita infantil

16. BNR 7/2025. Adaptación a la CNAE-2025 de los autónomos

BNR 7/2025

El nuevo Boletín Noticias RED explica el modo en el que los autónomos van a tener que actualizar los nuevos códigos de la CNAE-2025 y comunica la publicación de la versión 3.8.0 de SILTRA.

Noticias RED

Tras la aprobación de la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), entre el 1-3-2025 y el 30-6-2025, los sujetos responsables de la obligación de ingreso de cuotas a la Seguridad Social deben comunicar la codificación de la variable “actividad económica” de las unidades económica incluidas en los registros administrativos de la TGSS conforme a la CNAE-2025 (RD 10/2025 art.6.a y disp.adic.única).

En cuanto a los trabajadores autónomos, se detallan las actuaciones a seguir en el ámbito de afiliación:

- En el caso de aquellos que estén en alta a 5-5-2025, si el código CNAE-2009 que identifica su actividad se desglosa en varios códigos CNAE-2025, va a ser necesario comunicar a la TGSS el código CNAE-2025 correspondiente a cada actividad afectada. Para facilitar este trámite, se ha habilitado la funcionalidad “Comunicar CNAE25” en la Oficina Virtual del Sistema RED, dentro del servicio “Gestión de varias actividades”. Si la correspondencia entre CNAE-2009 y CNAE-2025 es única, la TGSS va a asignar automáticamente el nuevo código, sin necesidad de comunicación adicional por parte del autónomo.

Durante el mes de mayo, la TGSS ha enviado a cada Autorización RED un correo electrónico con enlace a una base de datos exportable en Excel, que contiene la

relación de NAF (Número de Afiliación) asignados y la información sobre si es necesario o no realizar la comunicación del nuevo código CNAE-2025.

- Para los autónomos que tramiten su alta a partir del 5-5-2025, si seleccionan una CNAE-2009 que se desglosa en varios códigos CNAE-2025, tras completar el alta van a recibir un mensaje informando de la necesidad de comunicar el código CNAE-2025 correspondiente. Lo mismo aplica a los autónomos que declaren nuevas actividades a partir de esa fecha.

Por lo que se refiere a la aplicación SILTRA, su nueva versión 3.8.0, se publica el 13-5-2025. Para los usuarios con versiones 3.6.0 o superiores, la actualización va a ser automática, mientras que los que tengan versiones anteriores deben actualizar primero a la 3.6.0 y luego a la 3.8.0, o bien realizar la actualización manualmente.

17. Demanda por despido: ¿es necesario acompañar siempre la carta de despido?

STCo 55/2025

El TCo ha determinado que la inadmisión de una demanda de despido fundada en la falta de aportación de la carta de despido vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva, cuando la parte demandante alega no disponer de ella y en la propia demanda ya se ha hecho mención suficiente a su contenido.

Necesidad de acompañar la carta de despido junto con la demanda

El TCo ha declarado que el archivo de una demanda de despido por no acompañarse la carta de despido vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente del derecho de acceso a la jurisdicción.

El art.104.b de la LRJS exige que en la demanda por despido se haga constar la fecha de efectividad del despido, la forma en que se produjo y los hechos alegados por el empresario, acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido.

El TCo considera que la interpretación que hace el juzgado de lo social al inadmitir la demanda por no acompañarse la carta de despido resulta excesivamente formalista y desproporcionada, a la luz del principio pro actione, en base a los siguientes argumentos:

1) La LRJS art.104.b no configura de forma estricta la aportación de la carta de despido como un requisito de admisibilidad procesal en todos los procedimientos de despido. El precepto impone relacionar cuáles han sido los hechos alegados por el empresario para justificar el despido, acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido; es decir, si no acompaña la comunicación recibida, esto es, la carta de despido, la ley permite que se supla haciendo mención suficiente de su contenido.

2) Una interpretación conforme al principio pro actione y favorable al derecho de defensa y a un juicio contradictorio no pueden llevar a inadmitir una demanda de despido que no acompaña la carta de despido, cuando en la misma se ha hecho mención suficiente a su contenido y, más aún, cuando el demandante ha explicado de forma diligente en distintos escritos procesales que dicha comunicación no obraba en su poder porque la empresa no se la había facilitado, habiendo pedido mediante otrosí en la demanda que dicha carta se presentara por el empresario.

3) El derecho a la tutela judicial efectiva obliga a elegir la interpretación y aplicación de la ley, en lo que atañe a los requisitos formales de la demanda, de la forma más conforme con el principio pro actione, favoreciendo la continuación del proceso, siempre que el interesado actúe con diligencia, no se lesionen bienes o derechos constitucionales y no se grave injustificadamente la posición de la parte contraria, ni se dañe la integridad objetiva del procedimiento.

En aplicación de estos criterios el TCo estima la demanda de amparo planteada al considerar que el juzgado de lo social interpretó la regla procesal con excesivo rigor formalista, lesionando el derecho a la tutela judicial efectiva del demandante de amparo.

18. Despido de trabajador de centro especial de empleo: ¿puede existir discriminación por discapacidad?

STSJ Galicia 3-4-25

Se declara nulo por discriminatorio el despido de una trabajadora de un centro especial de empleo. El que la empresa ostente la condición de centro especial de empleo, de donde su personal laboral está integrado mayormente por personas con discapacidad no excluye la posibilidad de discriminación.

Despido discriminatorio

La trabajadora ha venido prestando servicios para un centro especial de empleo desde el 1-1-2022 mediante contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad. La empresa comunica a la trabajadora la necesidad de pasar por reconocimientos médicos ante el servicio de prevención ajeno los días 17-4-2023 y el 19-4-2023, que finalizan con la declaración de “no apta”. El 30-5-2024, a empresa le comunica que no se va a proceder a la renovación de su contrato, extinguiéndose la relación laboral el 31-5-2025.

Disconforme con la extinción de su contrato, la trabajadora presenta demanda de despido solicitando su nulidad al considerar que existe discriminación por razón de discapacidad. La demanda se desestima en la instancia y la trabajadora plantea recurso de suplicación ante el TSJ.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si la extinción del contrato ha sido discriminatoria por razón de discapacidad, dado considera que la causa de la no renovación ha sido la declaración de no apta para el trabajo.

La sala parte de considerar que el carácter acausal de la extinción del contrato de trabajo no excluye la existencia de una eventual discriminación (TCo 90/1997; 74/2008; 182/2005, entre otras).

Igualmente, considera que no excluye la existencia de discriminación el hecho de que la discapacidad de la trabajadora no solo sea una circunstancia conocida por la empleadora desde el mismo momento de su contratación laboral sino que, además, sea la causa justificante de la temporalidad de dicha contratación laboral. Tampoco el que la empresa ostente la condición de centro especial de empleo, de donde su personal laboral está integrado mayormente por personas con discapacidad. Además, recuerda que esta discriminación, más que por la circunstancia genérica de la discapacidad, suele, acaecer por una concreta discapacidad (física, sensorial, intelectual y/o mental, que se pueden acumular en una misma persona con multidiscapacidad). De esta forma, es posible que una empleadora pueda contratar a personas con determinada discapacidad, pero rechazar a personas con otra discapacidad, o despedirlas cuando ha sobrevenido esa determinada discapacidad, lo que puede constituir una discriminación directa (L 15/2022 art.6.1a) o indirecta (L 15/2022 art.6.1b) o en caso de ineptitud sobrevenida cuando no se ofrece un ajuste razonable (L 15/2022 art.4).

En el supuesto enjuiciado, se ha acreditado el previo cumplimiento de las obligaciones laborales por la trabajadora demandante sin que conste hubiera quejas derivadas de la

ejecución del trabajo , la simultaneidad existente entre la ausencia de prórroga con la realización de la revisión médica por el servicio de prevención ajeno; la existencia informes médicos contradictorios; la inusual urgencia en la comunicación de extinción del contrato de trabajo de un día para otro; la existencia de otras cinco extinciones simultáneas con la de la trabajadora demandante por la misma causa redundan en la convicción de que los exámenes médicos no eran más que una mera cobertura dando halo de objetividad sobre la decisión de no renovación.

Apreciada la existencia de indicios de discriminación por discapacidad, la empleadora no ha conseguido desvirtuar los indicios constitutivos de una sospecha razonable de discriminación por discapacidad, ni consigue construir una causa justificativa de su decisión.

Por todo ello, se declara la nulidad de la extinción del contrato, estableciéndose una indemnización por daños morales de 7.501 euros por las circunstancias del supuesto enjuiciado y por corresponderse con la cuantía de las sanciones previstas para conductas como la aquí enjuiciada en la LISOS y en el L 15/2022.

19. ¿Puede la empresa cambiar la jornada de lunes a viernes por otra de lunes a domingo?

STS 4-4-25

La empresa no puede adoptar la decisión de cambiar la jornada de lunes a viernes por otra de lunes a domingo de forma unilateral, al tratarse de una modificación sustancial que afecta a la distribución de la jornada, pero sí puede hacerlo en base al requerimiento del cliente de una contrata si sigue el procedimiento correspondiente.

Cambio de jornada por la empresa de lunes a viernes por otra de lunes a domingo

Un equipo de trabajadores de una empresa de servicios telefónicos tiene estipulada en sus contratos una jornada de lunes a domingo, si bien desde 2017 vienen realizándola de lunes a viernes.

En 2021 inician una campaña para una entidad bancaria. En 2022, la empresa comunica a la representación de los trabajadores que dicha campaña pasa a realizarse de lunes a domingo. Uno de los sindicatos más representativos plantea demanda de conflicto

colectivo, solicitando que se declare nula, o subsidiariamente injustificada, la decisión empresarial y que se reponga a la plantilla en la jornada de lunes a viernes.

El JS desestima la demanda y el TSJ el recurso de suplicación, al considerar que no se trata de una MSCT de carácter colectivo: la prestación de trabajo de lunes a viernes durante un largo periodo de tiempo no es una condición más beneficiosa, ya que falta un elemento esencial, que es la voluntad empresarial de reconocerles una jornada distinta a la pactada; se trata de una adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades concretas del cliente, dada la propia naturaleza de la actividad empresarial, vinculada a la realización de determinadas campañas.

El sindicato interpone recurso de casación para unificación de doctrina, a fin de determinar si la empresa ha incumplido el procedimiento de reclamación de MSCT colectiva (ET art.41).

El TS considera correcta la doctrina de la sentencia de contraste y que la decisión empresarial supone una MSCT de carácter colectivo, referida a la jornada de trabajo y al horario y distribución del tiempo de trabajo (TS 8-2-23). Sin que sea necesario determinar si se trata o no de una condición más beneficiosa.

La empresa no puede decidir unilateralmente esta cuestión sin seguir el procedimiento adecuado ni puede ampararse en las condiciones de la contrata con la entidad bancaria. El hecho de que esta última requiera que se preste el servicio de lunes a domingo puede ser causa para que la empresa realice una MSCT conforme a aquel procedimiento, pero no para adoptar la decisión de esa forma.

El TS estima el recurso y declara nula la decisión empresarial.

20. Jubilación de personas con discapacidad igual o superior del 45%: procedimiento para incluir nuevas patologías

OM ISM/444/2025, BOE 7-5-25

Con vigencia desde el 1-6-2025, se ha publicado el procedimiento para incluir nuevas patologías generadoras de discapacidad, a efectos de anticipar la jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45%. El procedimiento solo puede iniciarse, a propuesta de asociaciones, fundaciones u otras organizaciones representativas de colectivos afectados por las patologías cuya inclusión se solicite. La solicitud debe presentarse entre los días 1 de enero y 31 de marzo de cada año, aunque en 2025 las solicitudes se presentarán durante los tres meses siguientes al 1 de junio.

Procedimiento para la inclusión de nuevas patologías

Con vigencia a partir del 1-6-2025, se ha publicado el procedimiento para la inclusión de nuevas patologías generadoras de discapacidad a efectos de anticipar la jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45%. Los trámites son los siguientes:

- a) Inicio. A propuesta de asociaciones, fundaciones u otras organizaciones representativas de colectivos afectados por las patologías cuya inclusión se solicite, debidamente inscritas en el registro correspondiente. No están legitimadas para iniciarlo las personas trabajadoras por cuenta propia o por cuenta ajena.
- b) Plazo. Debe presentarse entre los días 1 de enero y 31 de marzo de cada año a la DGOSS por medios electrónicos, a través del registro electrónico accesible en la sede electrónica. No obstante, en 2025 las solicitudes se presentarán durante los tres meses siguientes al 1 de junio.
- c) Debe acompañarse de la siguiente documentación:
 - Descripción epidemiológica de la patología cuya inclusión se propone, número de personas afectadas, junto con todos aquellos aspectos que permitan valorar su inclusión.
 - Descripción de la estrategia de búsqueda de la evidencia disponible sobre la esperanza de vida de las personas afectadas por la patología objeto de estudio, de

manera que sea reproducible, así como la determinación de los buscadores y bases de datos utilizados.

- Criterios de inclusión y exclusión empleados para seleccionar los estudios finalmente considerados en el análisis.
- Relación completa de los resultados de búsqueda, indicando su inclusión o exclusión en el análisis.
- Síntesis estructurada y sistemática de los datos relevantes de los estudios incluidos, indicando la población objeto de estudio, la metodología empleada y los principales resultados y conclusiones alcanzados.
- Análisis de los resultados y las conclusiones en las que se fundamenta la solicitud.

Además, la solicitud debe acompañarse de una copia de los trabajos científicos en los que se apoya o incluir un acceso en línea público a los mismos.

- d) Estudio de la solicitud. La DGOSS debe verificar los requisitos de la solicitud, que, de cumplirse, se admite para su consideración por la Comisión Técnica encargada de realizar el informe sobre la inclusión de la patología. En caso de incumplimiento, se concede un plazo de 10 días para subsanar la falta o acompañar los documentos preceptivos.
- e) Resolución. La DGOSS debe resolver en el plazo de 6 meses desde la finalización del plazo para la presentación de solicitudes en el mismo sentido que la propuesta de la Comisión Técnica. Si se acuerda la inclusión de una nueva patología, se promoverá la modificación de RD 1851/2009 anexo. La falta de resolución en plazo, supone la desestimación de la resolución.
- f) Revisión. El RD 1851/2009 anexo debe revisarse cada 10 años con el fin de determinar si se mantiene la reducción generalizada y apreciable en la esperanza de vida que justificó en su momento la inclusión de las patologías.

21. Cálculo de la IP por accidente laboral en caso de reducción de jornada para cuidar a un menor: ¿es conforme con el Derecho de la UE?

STJUE 10-4-25

La normativa europea en materia de igualdad de sexos es conforme a la de un Estado miembro (España) que establece que la pensión de IP derivada de accidente de trabajo se calcula sobre la base del salario efectivamente percibido en la fecha del accidente por una trabajadora que disfruta de una reducción de jornada por cuidado de menor en esa fecha, aunque el grupo de personas trabajadoras que se acogen a la medida está constituido en su gran mayoría por mujeres.

Cálculo de la IP por accidente laboral en caso de reducción de jornada para cuidar a un menor: ¿interpretación conforme al Derecho de la UE?

La cajera de un supermercado disfruta de una reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años con una disminución proporcional del salario. Antes de finalizar el periodo de reducción, sufre un accidente de trabajo e inicia una situación de IT por contusión en la cadera y en una rodilla. Poco después, la empresa le despide. Posteriormente, debe someterse a una intervención quirúrgica de prótesis total de rodilla.

El INSS le reconoce una pensión por IPT derivada de accidente de trabajo, calculada sobre la base reguladora de su salario efectivo a la fecha del accidente, es decir, del 50% del importe correspondiente al trabajo a tiempo completo.

La trabajadora reclama judicialmente, a fin de que la base reguladora de su pensión se fije tomando como referencia el salario correspondiente a un trabajo a tiempo completo. Alega que la normativa nacional española, conforme a la cual la pensión de IP derivada de accidente de trabajo se determina sobre la base de la retribución efectiva del trabajador en la fecha del accidente, crea una discriminación indirecta por razón de sexo, porque quienes se acogen a tal reducción de jornada son mayoritariamente las mujeres (D 22-6-1956 art.60).

Por su parte, el INSS alega que también al amparo de la normativa, si el accidente de trabajo se hubiera producido durante los 2 primeros años (actualmente 3) del período en el que disfrutó de la reducción de jornada, la pensión de incapacidad se habría calculado sobre la base de la retribución correspondiente a un trabajo a tiempo completo, y solo a partir del tercer año habría de tenerse en cuenta la retribución que el trabajador percibía efectivamente cuando se produjo el hecho generador de la pensión (LGSS art.237.3).

El JS alberga dudas sobre la conformidad de la norma nacional de cálculo de la pensión de IP de los trabajadores derivada de accidente de trabajo con el Derecho de la Unión, en cuanto a si genera una discriminación indirecta por razón de sexo, teniendo en cuenta que, estadísticamente, se ve perjudicado un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres. Por lo que plantea al TJUE dos cuestiones prejudiciales:

- Si la norma española es contraria a la normativa europea por ser un supuesto de discriminación indirecta por razón de sexo, al ser las mujeres las que mayoritariamente reducen la jornada de trabajo para cuidado de menores.
- Si la norma española es contraria a la normativa europea por tener en cuenta el salario efectivamente percibido en el momento del accidente, salvo los 2 primeros años, y porque, según datos estadísticos, el 90 % de las personas que solicitan la reducción son mujeres.

El TJUE analiza la normativa de la Unión aplicable, conforme a la cual el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, directa o indirectamente, particularmente en lo relativo al cálculo de prestaciones (Dir 79/7/CEE art.4.1). Determina que el derecho de la Unión no impide que un Estado miembro decida fijar la pensión de IP derivada de accidente de trabajo teniendo en cuenta el salario efectivamente percibido por el trabajador en la fecha del accidente, si bien debe respetar aquella normativa.

Según la jurisprudencia del TJUE, se entiende por discriminación indirecta por razón de sexo la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que sitúan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios (TJUE 30-6-22, C-625/20, EDJ 2022/612782).

Al juez nacional le corresponde apreciar la fiabilidad de los datos estadísticos y determinar si se pueden tomar en consideración, es decir, si no constituyen la expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y si son suficientemente significativos. Y al TJUE proporcionarle todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que puedan serle útiles para enjuiciar el asunto.

La disposición nacional controvertida puede conllevar las consecuencias desfavorables indicadas para todos los trabajadores que se hayan acogido a una reducción de jornada, cualquiera que sea el motivo, y no solo para los que lo hayan hecho para cuidar de un menor. Y los datos estadísticos no permiten acreditar que un grupo de trabajadores

especialmente perjudicados por aquella esté mayoritariamente compuesto por mujeres que se han acogido a una reducción de jornada para ocuparse de un menor.

Por lo que concluye que la normativa europea no se opone a la de un Estado miembro que establece que la pensión de IP derivada de accidente de trabajo se calcula sobre la base del salario efectivamente percibido por el trabajador en la fecha del accidente, incluso si este disfruta de una reducción de jornada para cuidar a un menor en esa fecha y aunque el grupo de trabajadores que se acogen a la medida está constituido en su gran mayoría por mujeres.

22. ¿Fichar por un compañero de trabajo justifica el despido?

STSJ Cataluña 10-3-25

El TSJ Cataluña confirma que es procedente el despido disciplinario de una dependienta por suplantación de identidad en el registro de horas trabajadas, siendo otra persona la que registraba su presencia, con el fin de sumar más horas de trabajo efectivo que las efectivamente realizadas.

Despido disciplinario por suplantación de identidad en el fichaje

El 22-7-2022, la ahora demandante, que prestaba servicios como dependienta es despedida por su participación en un sistema de suplantación de identidad, donde ella y otra compañera registraban su presencia en el trabajo sin cumplir con los horarios establecidos. La empresa, tras realizar investigaciones y comprobar irregularidades en los fichajes, decidió proceder al despido disciplinario, argumentando que la conducta de la trabajadora perjudicaba el funcionamiento interno y la imagen de la empresa.

Impugnado el despido en sede judicial, la sentencia de instancia declara su procedencia, calificación que es confirmada en sede de suplicación por el TSJ Cataluña.

La Sala considera acreditados los incumplimientos horarios acreditados conforme al relato fáctico de la sentencia combatida y a las pruebas testificales y documentales aportadas en el acto del juicio, con descripción de la fecha y horas en que se produjeron los fichajes con suplantación de identidad, de manera que sumaban horas en la bolsa con el resultado de que, en seis meses, la demandante pasó de adeudar a la empresa 25 horas, a que le debieran 20 horas.

Esta actuación de la trabajadora es constitutiva de una falta muy grave, susceptible de ser sancionada con el despido disciplinario conforme a lo previsto en el convenio colectivo aplicable que tipifica expresamente como tal simular la presencia de un trabajador fichando o firmando por él y sin que proceda graduación alguna.

La Sala sigue así la doctrina judicial que viene validando la procedencia del despido en caso de uso fraudulento, por suplantación o connivencia entre empleados, del fichaje horario, en tanto que se trata de un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

23. Medidas para mitigar las consecuencias del corte de suministro eléctrico

TCo Acuerdo 30-4-25, BOE 1-5-2025

OM PJC/414/2025, BOE 1-5-2025

DG Transporte por carretera y ferrocarril Resol 29-4-2025, BOE 1-5-2025

TGSS-INSS Acuerdo 30-4-2025

Se establecen medidas para hacer frente a las consecuencias provocadas por el corte de suministro eléctrico ocurrido el 28-4-2028 en relación con las actuaciones procesales o administrativas ante el TCo, los términos y plazos administrativos y los tiempos de conducción y descanso en el sector de transporte por carretera.

Nuevas medidas

Se han publicado diferentes medidas para hacer frente a las consecuencias provocadas por el corte de suministro eléctrico ocurrido el 28-4-2028. A las ya adoptadas por el CGPJ en relación con los plazos procesales y por la Dirección General del Transformación Digital de la Administración de Justicia con relación al sistema LEXNET (ver novedad), se suman las siguientes:

- a) En los plazos para realizar cualquier **actuación procesal o administrativa** ante el Tribunal Constitucional no se computarán los días 28 y 29 de abril de 2025 (Pleno del TC Acuerdo 30-4-2025, BOE 1-5-2025).
- b) Se amplían los términos y plazos administrativos que se hayan visto afectados por la interrupción generalizada del suministro eléctrico, que podrán extenderse hasta

las 0:00 horas del día 6-5-2025 (OM PJC/414/2025, BOE 1-5-2025). En relación con los procedimientos de la TGSS se declaran ampliados los siguientes plazos (TGSS-INSS Acuerdo 30-4-2025):

- a. El plazo de solicitud de las altas en la Seguridad Social, a consecuencia del inicio de la correspondiente actividad laboral o autónoma, o como consecuencia del inicio de otras situaciones que determinasen dichas altas, en los días 28 o 29 de abril de 2025.
- b. El plazo de solicitud de las bajas en la Seguridad Social, a consecuencia de la finalización de la correspondiente actividad laboral o autónoma, o como consecuencia de la finalización de otras situaciones que hubiesen determinado una situación de alta, en los días 25 o 26 de abril de 2025.
- c. El plazo de solicitud de cualquiera de los convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social, cuya finalización se hubiese producido los días 28 ó 29 de abril de 2025.
- d. La interposición de recursos administrativos formulados contra actos dictados por la TGSS y resolución de los mismos, cuyo plazo expirase los días 28 o 29 de abril de 2025.

Respecto de los procedimientos del INSS se declaran ampliados los siguientes plazos (TGSS-INSS Acuerdo 30-4-2025):

- a. El plazo para la subsanación de solicitudes, así como para atender requerimientos efectuados por la entidad gestora.
 - b. El plazo para la realización de alegaciones o comunicaciones.
 - c. El plazo para la interposición de reclamación previa.
 - d. El plazo para la interposición de recursos administrativos.
- c) Se exceptúa temporalmente del cumplimiento de las normas de tiempos de conducción y descanso a los conductores que hayan participado en las operaciones de transporte por carretera en el territorio nacional y se hayan visto afectados por el corte de suministro eléctrico (DG Transporte por Carretera y Ferrocarril Resol 29-4-2025, BOE 1-5-2025).

En el sector de **transporte de mercancías**, se establecen las siguientes medidas aplicables desde las 0:00 horas del lunes 28-4-2025 hasta las 24:00 horas del domingo 4-5-2025:

- a. El límite de conducción diaria máximo de 9 horas se sustituye por uno de 11 horas.
- b. El límite de conducción semanal de máximo de 56 horas se sustituye por uno de 60 horas.
- c. El descanso diario de 11 horas se sustituye por uno de 9 horas.
- d. Posibilidad de tomar, alternativamente, 2 descansos semanales reducidos consecutivos de al menos 24 horas, siempre que su compensación se una al siguiente descanso semanal normal, o posponer el inicio del descanso semanal más allá de 6 períodos de 24 horas.

En las operaciones de transporte de viajeros, se establecen las siguientes medidas aplicables desde las 0:00 horas del lunes 28-4-2025 hasta las 24:00 horas del miércoles 30-4-2025:

- a. el límite de conducción diaria máximo de 9 horas se sustituye por uno de 11 horas.
- b. el límite de conducción ininterrumpida de 4 horas y media se sustituye por uno de 5 horas.
- c. el descanso diario de 11 horas se sustituye por uno de 9 horas.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios