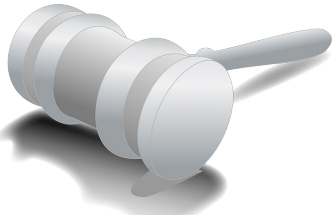


Noticias Jurídicas



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

BOLETÍN DE INFORMACIÓN JURÍDICA CCOO CLM. Nº 13 JULIO 2025

SUMARIO

1. RESOLUCIONES JUDICIALES DE INTERÉS

1.1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea

1.2. Tribunal Constitucional

1.3. Tribunal Supremo (Sala de lo Social)

1.4. Tribunal Supremo (Sala de lo contencioso-administrativo)

1.5. Audiencia Nacional

1.6. Tribunal Superior de Justicia (social)

1.7. Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (social)

2. CUESTIONES PRÁCTICAS

Algunos aspectos problemáticos del permiso parental: retribución y disfrute

1. RESOLUCIONES JUDICIALES DE INTERÉS

1.1. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Sentencia de 12 de junio de 2025, asunto C-219/2024. La parte empresarial puede obligar a personas trabajadoras que realizan determinadas prestaciones de servicios, en concreto conductores y conductoras de ambulancia, a vacunarse con ocasión de la Covid-19 para poder desarrollar su actividad. El TJUE concluye que, dado que en dicha normativa comunitaria no se fija regla alguna sobre tal posible obligatoriedad, la normativa nacional (en este caso de Estonia) no se opone a ella y por consiguiente el sujeto empleador cumplió con la obligación que fijaba la normativa interna.

Sentencia de 3 de junio de 2025, asunto C-460/2023. Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros. Ayudar ilegalmente a extracomunitario a entrar o transitar por territorio de la Unión Europea. No es una conducta sancionable la de la persona que introduce ilegalmente en el territorio de un estado miembro a menores nacionales de terceros países que le acompañan y sobre los que ejerce la custodia efectiva.

Sentencia de 15 de mayo de 2025, asunto C-623/2023. Complemento de maternidad por aportación demográfica y reducción de brecha de género. El artículo 60 LGSS vulnera la igualdad entre hombres y mujeres al reconocer automáticamente el complemento de pensión a las mujeres que perciban una pensión contributiva de jubilación y hayan tenido uno o más hijos, mientras que para los hombres, en situación idéntica, la concesión está sujeta a requisitos adicionales relativos a la interrupción o afectación de sus carreras profesionales debido al nacimiento o adopción de hijos.

Sentencia de 8 de mayo de 2025, asunto C-212/2024. El Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada se opone a la diferencia de trato entre trabajadores agrícolas con un contrato de duración determinada cuyas cotizaciones las calculan en función de las remuneraciones acordadas por las horas diarias efectivamente trabajadas, y los trabajadores agrícolas con un contrato indefinido, que se calculan sobre la base de una remuneración establecida para una jornada laboral diaria a tanto alzado, fijada por el derecho nacional, con independencia de las horas efectivamente trabajadas. Diferencia basada únicamente en la propia duración de la relación laboral.

1.2. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia de 12 de mayo de 2025, rec. 62/2024. Derecho a la legalidad penal. Otorgamiento de amparo a extranjero expulsado de España en aplicación de una ley penal más desfavorable que la vigente cuando cometió los hechos delictivos.

1.3. TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL)

Sentencia (Pleno) de 25 de junio de 2025, rec. 4933/2022. Complemento para la reducción de la brecha de género. El complemento del artículo 60 LGSS, en la redacción dada por el RDL 3/2021, contraviene la Directiva 79/7/CEE del Consejo, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de Seguridad Social. Aplica doctrina de STJUE de 15 de mayo de 2025 y debe ser satisfecho a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres.

Sentencia de 12 de junio de 2025, rec. 3892/2023. Complemento de turnicidad. Ha de ser abonado en su integridad a una trabajadora con reducción de jornada del 50 por 100 por guarda legal por cuidado de hijo, cuando continúa prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche, sin que por tanto quepa una reducción proporcional de dicho complemento.

Sentencia de 12 de junio de 2025, rec. 584/2025. Si se produce una modificación de las condiciones de trabajo impuesta por ley, aunque sea de naturaleza sustancial, no resulta de aplicación el procedimiento del artículo 41 ET, ya que dicho procedimiento está previsto para los supuestos en los que es la empresa la que acuerda la modificación.

Sentencia de 11 de junio de 2025, rec. 3357/2023. Nulidad de la sanción disciplinaria de 60 días de suspensión de empleo y sueldo por incumplimiento de los requisitos formales establecidos legalmente. La empresa ha supeditado la fecha de efectos de la sanción a su voluntad unilateral, al comunicarse que debería cumplirse en la fecha indicada por la propia empresa.

Sentencia de 11 de junio de 2025, rec. 2/2024. Jornada laboral. No resulta conforme a derecho la actuación de la empresa consistente en regular únicamente para el personal fijo el derecho a la reducción de jornada por razón de edad, con exclusión del personal temporal o personal indefinido no fijo.

Sentencia de 11 de junio de 2025, rec. 2781/2023. Compensación y absorción de salarios. Procede la compensación y absorción con los incrementos salariales devengados por los conceptos de promoción profesional y antigüedad previstos en el convenio, aunque no se trate de conceptos homogéneos.

Sentencia de 5 de junio de 2025, rec. 148/2023. Convenio colectivo aplicable. A las monitoras de la contrata de comedores escolares de colegios públicos es de aplicación el convenio colectivo de restauración colectiva, por incluir en su ámbito de aplicación la actividad realizada.

Sentencia de 4 de junio de 2025, rec. 89/2023. Acuerdo extraestatutario. Vulneración del derecho de libertad sindical por una de las cláusulas del acuerdo que resulta solamente aplicable al personal afiliado al sindicato firmante de dicho acuerdo.

Sentencia de 4 de junio de 2025, rec. 234/2023. No tiene la consideración del tiempo de trabajo el dedicado a la mesa electoral por el presidente y vocales que constituyen dicha mesa, en las elecciones a representante de personal. Se considera como un periodo de licencia retribuida. No existe derecho a cobrar como horas extraordinarias el exceso de horas sobre su jornada normal de trabajo, puesto que no fueron horas de trabajo efectivo.

Sentencia de 3 de junio de 2025, rec. 2786/2023. Clasificación profesional. La reclamación de un ascenso por la realización de funciones superiores no está sujeto al plazo de prescripción de un año por tratarse de una obligación de tracto sucesivo.

Sentencia de 3 de junio de 2025, rec. 3283/2023. Subsidio por desempleo. Cualquier exceso sobre la indemnización legal por despido colectivo debe considerarse renta a efectos del subsidio por desempleo.

Sentencia de 3 de junio de 2025, rec. 241/2023. Plan de igualdad. Procede su inscripción y registro al haber sido elaborado con la representación legal de los trabajadores de uno de los centros que tiene la empresa, cuando consta que se requirió a los sindicatos mayoritarios para constituir la comisión negociadora sin obtener respuesta. Aplica doctrina del TS (Pleno) de 11 de abril de 2025, rec. 258/2022.

Sentencia de 2 de junio de 2025, rec. 813/2023. No se considera accidente de trabajo in itinere el sufrido por el trabajador que sufre una caída cuando se encontraba todavía dentro del espacio de su vivienda unifamiliar, considerándose que no había iniciado todavía el desplazamiento al centro de trabajo.

Sentencia de 2 de junio de 2025, rec. 4374/2022. Accidente de trabajo. La Mutua que asegura el riesgo de la empresa principal y de la contratista, no es responsable de las prestaciones por accidente de trabajo de una empresa subcontratista que no había dado de alta al trabajador en Seguridad Social.

Sentencia de 28 de mayo de 2025, rec. 2273/2023. La fecha de efectos económicos derivados del procedimiento judicial de determinación de contingencia de la prestación reconocida en vía administrativa como accidente de trabajo, es la de los tres meses anteriores a la presentación de la solicitud y no ha de retrotraerse a la fecha del hecho causante de la prestación (en este caso de incapacidad temporal).

Sentencia de 27 de mayo de 2025, rec. 673/2023. Derecho del personal contratado por una ETT a percibir las mejoras voluntarias (en este caso de incapacidad temporal) que contemplan los convenios aplicables a las empresas usuarias.

Sentencia de 27 de mayo de 2025, rec. 4968/2023. Nacimiento y cuidado de menor. No procede reconocer al trabajador la prestación por nacimiento de hijo al haber nacido sin vida.

Sentencia de 26 de mayo de 2025, rec. 39/2023. Plan de igualdad. La comisión negociadora quedó válidamente constituida por quienes estaban legitimados para dicha negociación, entre los que no se encontraba el sindicato recurrente, por lo que su exclusión no vulnera derecho alguno.

Sentencia de 22 de mayo de 2025, rec. 411/2024. Personal interino. Derecho a percibir la indemnización por incapacidad permanente total prevista en convenio colectivo, pese a la exclusión establecida en dicho convenio para el personal no fijo. Aplicación del principio de igualdad.

Sentencia de 21 de mayo de 2025, rec. 5261/2022. Suspendida la pensión de jubilación por la realización de un trabajo, las nuevas cotizaciones deben ser tenidas en cuenta para calcular de nuevo la base reguladora de la pensión.

Sentencia de 20 de mayo de 2025, rec. 3048/2024. Indemnización por despido del personal fijo discontinuo. Solamente deben computarse los periodos de actividad en los que haya prestado servicios, sin tener por tanto en cuenta los periodos de inactividad o entre campañas.

Sentencia de 20 de mayo de 2025, rec. 248/2023. Oferta de empleo público. La reserva de plazas para personas con discapacidad en sociedades mercantiles del sector público ha de ser del 7 por 100 conforme a lo establecido en el EBEP, y no del 2 por 100 como establece la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Sentencia de 20 de mayo de 2025, rec. 134/2023. El plus de distancia se abona en el mismo importe que se percibía con anterioridad a la reducción de jornada por motivos familiares y de conciliación, al no depender del tiempo de trabajo.

Sentencia de 9 de mayo de 2025, rec. 3364/2023. Complemento de maternidad por aportación demográfica. El complemento que percibe el varón es compatible con el complemento de maternidad percibida por su esposa.

Sentencia de 9 de mayo de 2025, rec. 151/2023. La naturaleza salarial o extrasalarial del plus de distancia y transporte depende de si remunera o no el gasto efectivo llevado a cabo por el trabajador.

Sentencia de 7 de mayo de 2025, rec. 101/2023. Plan de igualdad. La empresa no puede elaborar por su cuenta el plan de igualdad sin agotar todas las posibilidades de negociación. Es válida la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda denegar la inscripción del plan de igualdad. La empresa no puede crear una comisión ad hoc para elaborar dicho plan por el mero transcurso de plazo de diez días para constituir válidamente la comisión negociadora, sin obtener respuesta por parte de los sindicatos.

Sentencia (Pleno) de 7 de mayo de 2025, rec. 44/2023. Imposibilidad de negociar un convenio colectivo para el Servicio de Hogar Familiar debido a la falta de representación empresarial.

Sentencia de 7 de mayo de 2025, rec. 2955/2023. A efectos de Ingreso Mínimo Vital para considerar comunidad de convivencia a una pareja de hecho, hay que inscribirse en un registro público o constituirse como tal en documento público.

Sentencia de 7 de mayo de 2025, rec. 2124/2024. Despido de delegado de personal. La decisión de la empresa de vigilar, ante fundadas sospechas de un uso indebido del crédito sindical, que sirvieron de base para su seguimiento por medio de detectives, no vulneró el derecho de libertad sindical.

Sentencia de 6 de mayo de 2025, rec. 104/2023. El permiso por hospitalización se extingue si el familiar es dado de alta médica antes de los cinco días.

Sentencia de 6 de mayo de 2025, rec. 149/2023. Reparto extraordinario de beneficios. Práctica discriminatoria de la empresa consistente en excluir del cómputo de días trabajados las ausencias relacionadas con el crédito horario, permisos de maternidad y paternidad, excedencias para el cuidado de hijos y ascendientes o ausencias por incapacidad temporal.

1.4. TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO)

Sentencia de 30 de junio de 2025, rec. 262/2023. Cuando un funcionario presta servicios en régimen de turnos en los que se incluyen noches y festivos, si estos se presentan dentro del horario de la jornada ordinaria de trabajo, se tiene derecho a su retribución en periodo de vacaciones anuales, incapacidad temporal, permiso por asuntos propios y demás permisos retribuidos. En los mismos términos varias sentencias de la misma fecha.

Sentencia de 30 de junio de 2025, rec. 7637/2023. El personal funcionario que antes de la reforma del artículo 2º de la Ley 70/1978 por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, solicitaron y se le reconocieron los servicios prestados como contratados laborales, tienen derecho a solicitar y percibir los trienios en la cuantía que tuvieran al tiempo de perfeccionarse

como contratados laborales. En los mismos términos SSTS de 23 de junio de 2025, recs. 4477/2022, 3767/2023 y 4509/2023.

Sentencia de 26 de junio de 2025, rec. 4389/2023. El ejercicio del derecho de resarcimiento de un miembro de las fuerzas de seguridad por los daños y perjuicios reconocidos en vía penal cuando el criminalmente responsable es declarado insolvente, está sujeto al plazo de un año del artículo 23 RD 485/1980, y el día inicial para su cómputo coincidirá con la fecha en que el interesado tiene conocimiento fehaciente de la declaración de la insolvencia del responsable civil directo.

Sentencia de 26 de junio de 2025, rec. 4119/2023. Para el reconocimiento de la carrera profesional del personal estatutario de los servicios de salud, enfermeros especialistas en obstetricia-ginecología, se computará el periodo de formación realizado para adquirir la especialidad.

Sentencia de 25 de junio de 2025, rec. 5110/2023. El tiempo trabajado para una empresa adjudicataria del Servicio Público Sanitario puede ser tenido en cuenta a efectos del reconocimiento de servicios previos a la Administración pública, regulado en el artículo 1 de la Ley 70/1978. En los mismos términos SSTS de 25 de junio de 2025, rec. 5276/2023 y 10 de julio de 2024, rec. 4476/2023, ambas reiteran doctrina.

Sentencia de 23 de junio de 2025, rec. 3595/2022. Tratándose de personal estatutario eventual, nombrado de forma regular para servicios puntuales de sustitución o refuerzo por días u horas, el tiempo que sume esos servicios se tendrá como de servicios efectivos conforme a la Ley 70/1978, excluyéndose los periodos de tiempo en que no se prestan tales servicios. No cabe aplicar lo previsto en el artículo 245 LGSS para computar como servicios efectivos todo el tiempo de nombramiento.

Sentencia de 23 de junio de 2025, rec. 3913/2023. Compensación económica por guardas no presenciales o guarda localizada. La localización permanente a través del teléfono móvil corporativo no genera, por si sola, derecho a percibir una gratificación con carácter permanente o periódico, salvo que se restrinja de manera significativa su facultad de administrar libremente el tiempo durante el cual sus servicios no son requeridos y pueda dedicarlo a sus propios intereses.

Sentencia de 19 de junio de 2025, rec. 3484/2023. Acreditación de servicios previos por parte de trabajadores fijos discontinuos. Se toma en consideración todo el periodo que comprende la relación laboral y no los concretos periodos de actividad.

Sentencia de 17 de junio de 2025, rec. 3139/2023. Desistimiento por la Administración. Concurso específico para la provisión de puestos de trabajo. No cabe desistimiento una vez aprobada la lista de admitidos y excluidos si la ley por la que se rigen no lo contempla expresamente. Los aspirantes admitidos tienen derecho a realizar las pruebas.

Sentencia de 12 de junio de 2025, rec. 8039/2022. Será competente el orden contencioso administrativo para conocer de litigios referidos a premios de jubilación, cuando los haya pactado una Administración en un acuerdo que tenga por destinatarios solo a los funcionarios, o bien estos más los contratados laborales y ello aun cuando formalmente lo pactado se plasme en instrumentos distintos (acuerdo de condiciones de trabajo tratándose de funcionarios y convenio colectivo tratándose de contratados laborales).

Sentencia de 10 de junio de 2025, rec. 3370/2023. Equipos de protección individual de personal sanitario. La limpieza de las gafas y pantallas de protección utilizados por el personal facultativo corresponde a los auxiliares de enfermería. En los mismos términos STS de 29 de mayo de 2025, rec. 2041/2023.

Sentencia de 5 de junio de 2025, rec. 2663/2023. Procesos selectivos. Equiparación de los servicios prestados en las mutuas de accidente de trabajo y enfermedad profesional a los prestados en el Sistema Nacional de Salud. Reitera doctrina STS 53/2024, de 16 de enero.

Sentencia de 4 de junio de 2025, rec. 4312/2024. Personas con discapacidad. Los Ayuntamientos no pueden negar la tarjeta de estacionamiento a persona con discapacidad que trabajan en el municipio y residen en otro.

Sentencia de 4 de junio de 2025, rec. 2188/2023. Procedimiento disciplinario en la Administración pública. Diligencias informativas. Obligación del funcionario de atender al llamamiento para declarar en tales diligencias. El incumplimiento de tal obligación o la negativa a declarar puede ser sancionado por desobediencia.

Sentencia de 2 de junio de 2025, rec. 2023/2023. Procesos selectivos del personal estatutario de los servicios de salud. Valoración de los méritos prestados en residencias de mayores que sean propios de su categoría profesional. Reitera doctrina STS de 27 de mayo de 2025.

Sentencia de 29 de mayo de 2025, rec. 906/2023. Profesorado a tiempo parcial de universidades. Derecho a percibir el complemento de productividad vinculado a los sexenios reconocidos por su anterioridad investigadora. Aunque el profesorado a tiempo parcial no tiene obligación de desarrollar actividad investigadora, si la realiza tiene el mismo contenido que el profesorado a tiempo completo y debe tener las mismas consecuencias retributivas.

Sentencia de 29 de mayo de 2025, rec. 386/2023. Concurso de oposiciones. Provisión de puestos de trabajo. Si las bases que contemplan la calificación de un ejercicio establecen que sea la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada miembro del tribunal, es necesario incorporar todas las calificaciones individuales al expediente del proceso selectivo. Reitera doctrina STS de 27 de mayo de 2025.

Sentencia de 28 de mayo de 2025, rec. 1886/2023. El desempeño de un puesto de trabajo en la función pública que conlleva las funciones y la responsabilidad de puestos de nivel superior, implica su cómputo a efectos de consolidación de grado. Reitera doctrina STS 1493/2022, de 15 de noviembre.

Sentencia de 28 de mayo de 2025, rec. 1277/2023. Funcionarios públicos. Permiso de maternidad en familia monoparental. Derecho a la empleación del permiso por nacimiento que le hubiera correspondido al otro progenitor. Reitera doctrina STS 1612/2024, de 15 de octubre.

Sentencia de 22 de mayo de 2025, rec. 613/2023. Clases pasivas. Accidente in itinere. Las patologías psicológicas derivadas de un accidente in itinere que sean consecuencia de las lesiones físicas sufridas en ese accidente deben considerarse como consecuencia de este, al no ser que la interferencia de otros factores permita apreciar de forma clara y manifiesta una ruptura del nexo causal.

Sentencia de 20 de mayo de 2025, rec. 7255/2022. La opción de disfrute de permiso de lactancia mediante días acumulados se computa para los emplea-

dos públicos, sea cual sea su jornada, en función de la jornada de los empleados a tiempo completo. Criterio contrario al mantenido por la Sala de lo Social del TS cuando se trata de trabajadores a tiempo parcial.

Sentencia de 19 de mayo de 2025, rec. 8561/2022. Pruebas de selección. Ruptura de la garantía del anonimato por parte del opositor que firma la prueba. La consecuencia es que procede la corrección del ejercicio anonimizado por otro tribunal.

Sentencia de 19 de mayo de 2025, rec. 8651/2025. Administración local. Personal directivo de un Ayuntamiento elegido por este motivo como consejero de una empresa pública municipal. El Ayuntamiento no está obligado a asumir los gastos de defensa judicial ocasionados por su actuación como consejero.

Sentencia de 14 de mayo de 2025, rec. 8328/2022. Personal estatutario de los servicios de salud. Cuando el trabajador ostenta la condición de personal laboral a extinguir y es nombrado personal estatutario fijo tras superar un proceso selectivo, tiene la posibilidad de optar entre seguir manteniendo la relación laboral y ser declarado respecto del puesto estatutario en situación de excedencia. Reitera doctrina STS 914/2024, de 27 de mayo.

Sentencia de 6 de mayo de 2025, rec. 7625/2022. Los litigios sobre premios de jubilación de funcionarios derivados de un acuerdo de condiciones de trabajo alcanzados entre la Administración y la representación de los empleados públicos son competencia de la jurisdicción contencioso administrativa.

1.5. AUDIENCIA NACIONAL

Sentencia de 9 de junio de 2025, proc. 123/2025. Vulneración del derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva en lo referente a la negociación del horario y vacaciones. La sección sindical tiene la consideración de interlocutor vario para negociar dichas materias y solo en defecto de la misma podría la empresa negociar directamente con el personal afectado de cada centro de trabajo.

Sentencia de 9 de junio de 2025, proc. 111/2025. No cabe que la empresa, de manera unilateral y sin especificación previa o posterior de los resultados financieros del grupo, suprima el pago del bonus una vez que ha transcurrido

el periodo de devengo y con independencia del grado de cumplimiento de los objetivos individuales de cada trabajador.

Sentencia de 5 de junio de 2025, proc. 152/2023. El cambio de titularidad de la empresa o de la unidad productiva de la misma a la que se adscribe un trabajador determinado no altera las condiciones de trabajo que previamente tenían reconocidas en pacto colectivo o individual.

Sentencia de 30 de mayo de 2025, proc. 98/2025. Derecho a percibir el incentivo de mejora sin computar como absentismo determinadas ausencias y permisos.

Sentencia de 28 de mayo de 2025, proc. 100/2025. Plus de nocturnidad. En la retribución de las vacaciones habrá de incluirse como concepto computable el citado plus a los trabajadores que prestan servicios en turno nocturno y perciben el concepto reclamado de forma usual y no ocasional.

Sentencia de 16 de mayo de 2025, proc. 9/2025. Derecho de información. Obligación de la empresa de entregar a la representación legal de los trabajadores los criterios de valoración y desglose de las puntuaciones obtenidas por cada uno de ellos, en relación al cálculo del complemento de productividad creado mediante acuerdo entre las partes.

1.6. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA (SOCIAL)

Sentencia TSJ de Madrid de 13 de junio de 2025, rec. 1258/2024. Médico interno residente. Derecho a la inclusión del complemento de grado de formación en el abono de las pagas extraordinarias.

Sentencia TSJ de Castilla y León/Burgos de 12 de junio de 2025, rec. 224/2025. La fibromialgia severa unida a depresión y trastorno de ansiedad generalizada, es constitutiva de incapacidad permanente absoluta.

Sentencias TSJ de Asturias de 11 de junio de 2025, rec. 493/2025. Reiterada doctrina proclama que las secuelas han de ser irreversibles o de naturaleza definitiva, de suerte que la posibilidad razonable y objetiva de mejoría o recuperación, a través del adecuado tratamiento médico, quirúrgico, rehabilitador o analítico, configura motivo suficiente para que no pueda ser reconocido ningún

grado de incapacidad permanente en su modalidad contributiva, con arreglo a los conceptos, definiciones y clasificaciones reguladas específicamente en los artículos 193 y 194 de aquélla precitada Ley.

Sentencia TSJ de País Vasco de 6 de junio de 2025, rec. 851/2025. Responsabilidad solidaria del grupo empresarial en el abono de las indemnizaciones establecidas por despido improcedente de la plantilla de una de las empresas del grupo.

Sentencia TSJ de Madrid de 6 de junio de 2025, rec. 315/2025. Posibilidad de constituir en el ámbito de las Administraciones públicas secciones sindicales mixtas que integren al personal laboral y funcionario. Cómputo del conjunto de ambos colectivos para determinar el número de delegados sindicales que correspondan y el crédito horario de los mismos.

Sentencia TSJ de Madrid de 5 de junio de 2025, rec. 170/2025. Existencia de cesión ilegal de trabajadores. Derecho a integrarse en la Agencia EFE como personal indefinido no fijo y al abono de las diferencias retributivas correspondientes.

Sentencia TSJ de Navarra de 5 de junio de 2025, rec. 120/2025. Calificación como accidente de trabajo de la tendinitis de hombro sufrida por quien realiza una actividad que exige movimientos repetitivos durante toda la jornada de trabajo y a lo largo de su vida laboral.

Sentencias TSJ de Baleares de 4 de junio de 2025, rec. 137/2025. Competencia de jurisdicción. La reclamación de conflicto colectivo que impugna con carácter general y en abstracto la resolución administrativa que afecta por igual a personal laboral y funcionario debe plantearse ante la jurisdicción contencioso-administrativa porque la sentencia recaída desplegaría a efectos



La afiliación a CCOO
es garantía
de poder reclamar
judicialmente tus
derechos laborales



¡Afíliate!

respecto de ambos colectivos. Sin embargo, la sentencia recaída en el presente procedimiento resolviendo la reclamación individual del trabajador demandante sólo despliega sus efectos sobre la relación laboral del demandante.

Sentencias TSJ de Asturias de 3 de junio de 2025, rec. 185/2025. El hecho de que el diagnóstico de la enfermedad grave pudiese haberse efectuado sin requerir un previo periodo de ingreso hospitalario de larga duración, no puede ser obstáculo para el reconocimiento de una prestación de seguridad social cuya finalidad es la de compensar la pérdida de ingresos generada por la necesidad de reducir la jornada de trabajo para atender de manera directa al cuidado de los hijos menores que necesitan un tratamiento médico prolongado en el tiempo.

Sentencia TSJ de Murcia de 3 de junio de 2025, rec. 498/2024. Se reconoce la incapacidad permanente total a una trabajadora agrícola por hipersensibilidad a la picadura de abeja.

Sentencia TSJ de Canarias/Las Palmas de 29 de mayo de 2025, rec. 429/2025. Se declara improcedente el despido de una cajera de supermercado que fue objeto de una estafa por un tercero que se hizo pasar por su superior jerárquico, obligándole a realizar recargas urgentes de tarjetas.

Sentencia TSJ de Navarra de 29 de mayo de 2025, rec. 93/2025. La imprudencia temeraria presupone una conducta en la que su autor asume riesgos manifiestos, innecesarios y especialmente graves ajenos al usual comportamiento de las personas; en otras palabras, puede concebirse como el patente y claro desprecio del riesgo y de la prudencia más elemental exigible. Es aquella conducta del trabajador en que excediéndose del comportamiento normal de una persona, se corra un riesgo innecesario que ponga en peligro la vida o los bienes, conscientemente.

Sentencia TSJ de Madrid de 22 de mayo de 2025, rec. 222/2025. El derecho a la indemnidad retributiva, como parte del derecho fundamental a la libertad sindical, impide a la empresa que pueda adoptar cualquier medida o decisión que perjudique los derechos económicos de los representantes legales de los trabajadores, por cuanto afectaría a su derecho fundamental a la libertad sindical.

Sentencia TSJ de Baleares de 14 de mayo de 2025, rec. 98/2025. Reconocimiento de la incapacidad permanente total a una ingeniera de telecomunicaciones por una limitación en un brazo, a consecuencia de una caída de origen no laboral, pese a que la empresa adaptó el puesto de trabajo y eliminó la realización de trabajo de campo.

Sentencia TSJ de Madrid de 9 de mayo de 2025, rec. 1157/2024. Dar positivo en cocaína, sin que conste la cuantía de la ingesta y la posible incidencia en la conducción del vehículo (camión basculante) no permite apreciar la existencia de imprudencia temeraria y por ello el accidente ha de ser calificado como laboral.

Sentencia TSJ de Castilla y León/Burgos de 8 de mayo de 2025, rec. 148/2025. Aunque un patinete no puede ser utilizado en una vía urbana (artículo 38.4 RD 1428/2003), sin embargo tal utilización no constituye imprudencia temeraria. Existencia de accidente de trabajo in itinere.

Sentencia TSJ de Galicia de 8 de mayo de 2025, rec. 336/2025. En caso de reversión de una contrata de extinción de incendios a la Administración, que continuará prestando el servicio con personal propio, el personal de la empresa contratista tiene derecho a ser llamado por la Administración y el hecho de no hacerlo constituye un despido improcedente.

Sentencia TSJ de Galicia de 7 de mayo de 2025, rec. 1729/2024. Prestación por nacimiento y cuidado de menor. Ampliación en otras diez semanas de la prestación de nacimiento y cuidado de hijo menor por tratarse de familia monoparental. Al permiso de 16 semanas a la madre biológica ha de adicionarse el permiso previsto para el progenitor distinto, de diez semanas, al excluirse de las seis primeras que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto.

Sentencia TSJ de Murcia de 2 de mayo de 2025, rec. 269/2024. Constituye accidente de trabajo el fallecimiento del trabajador cuando se encontraba en Francia llevando a cabo un transporte de mercancías por carretera. Tanto los síntomas iniciales de la cardiopatía respiratoria, como el fallecimiento, se produjeron en el interior del vehículo.



1.7. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA (SOCIAL)

Sentencia de 9 de junio de 2025, rec. 896/2025. No toda actividad desarrollada durante la situación de incapacidad temporal puede calificarse como conducta desleal sancionable con el despido, sino sólo aquella que, dotada de suficiente gravedad e intencionalidad y a la vista de las circunstancias concurrentes, en especial, la índole de la enfermedad y las características de la ocupación, sea susceptible de perturbar la curación del trabajador o evidencie la aptitud laboral de éste, con la consiguiente simulación en perjuicio de la empresa.

Sentencia de 30 de mayo de 2025, rec. 831/2024. Es competente la jurisdicción social para conocer de la reclamación de un trabajador, personal laboral, en materia de complemento específico, reclamando la misma cuantía que venía percibiendo el trabajador que ocupaba el puesto de trabajo que ahora desempeña el demandante. Revoca la sentencia de instancia que había declarado la incompetencia de la jurisdicción social.

Sentencia de 23 de mayo de 2025, rec. 869/2025. Si el convenio colectivo califica como faltas muy graves determinadas conductas y las sanciona con despido, los tribunales carecen de competencia para rebajar la gravedad de las faltas, alterando el contenido del convenio. Consumo de una botella de agua mineral por una empleada de Mercadona sin abonar previamente su importe. Despido procedente.

Sentencia de 22 de mayo de 2025, rec. 777/2025. En lo que se refiere a sustracciones o apropiaciones indebidas, no es de aplicación la teoría gradualista tal como se enuncia de manera general, por cuanto se trata de conductas potencialmente constitutivas de delitos, tanto si se pueden calificar de graves, menos graves o incluso leves, sin que resulte exigible que la empresa deba permitir la continuidad de un trabajador que incurra en aquellas potenciales infracciones penales.

Sentencia de 21 de mayo de 2025, rec. 642/2025. No constituye prueba ilícita la agravación mediante cámaras de videovigilancia, cuya instalación era conocida por el personal de la empresa, ya que existía un dispositivo informativo expreso, visible y público. Despido procedente.

Sentencia de 15 de mayo de 2025, rec. 822/2024. El plazo establecido en la resolución del INSS para proceder a la revisión del grado de incapacidad permanente es vinculante y no permite entrar a valorar el estado del pensionista hasta que dicho plazo se haya cumplido, salvo que concurra alguna de las dos excepciones contenidas en el artículo 200 TRLGSS que permiten obviar el indicado plazo (pensionistas que estuviera ejerciendo cualquier trabajo, por cuenta propia o ajena, o revisiones fundadas en error de diagnóstico).

Sentencia de 15 de mayo de 2025, rec. 753/2025. Despido procedente por acoso laboral a personal subordinado, llevado a cabo por quien ostenta la condición de gerente y coordinadora de planta de un centro de trabajo de Mercadona.

Sentencia de 15 de mayo de 2025, rec. 819/2024. Accidente de trabajo. Lo constituye el infarto de miocardio sufrido por un trabajador autónomo mientras trabajaba, aunque la analítica practicada diera positivo a cocaína, circunstancia que no rompe la relación de causalidad con el trabajo.

Sentencia de 15 de mayo de 2025, rec. 742/2025. Si el recurso de suplicación solo pretende la revisión de hechos probados, sin contener censura jurídica alguna de la sentencia recurrida, procede, sin más, su íntegra desestimación.

Sentencia de 8 de mayo de 2025, rec. 793/2024. Reconocimiento de incapacidad permanente absoluta a administrativa que padece trastorno depresivo y persistente, con sometimiento simultáneo a tratamiento oncológico.

Sentencia de 8 de mayo de 2025, rec. 784/2024. Recargo del 50 por 100 de las prestaciones derivadas de accidente de trabajo. Falta de medidas preventivas para evitar el riesgo de caídas. Inexistencia de imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

Sentencia de 2 de mayo de 2025, rec. 768/2024. Infracciones y sanciones laborales. Incumplimiento de la empresa de la obligación de evaluar adecuadamente los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores originados por agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo. Exposición de los trabajadores a un riesgo derivado de la nocividad de elementos químicos sin realizar mediciones periódicas ni adoptar medidas correctoras con carácter inmediato a los informes de higiene industrial que se elaboraron.

Sentencia de 2 de mayo de 2025, rec. 454/2025. La ausencia injustificada de la empresa al acto de conciliación, cuando la sentencia de instancia coincide esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación, permite la condena en costas en la instancia conforme al artículo 63.3 LRJS.

2. CUESTIONES PRÁCTICAS

ALGUNOS ASPECTOS PROBLEMÁTICOS DEL PERMISO PARENTAL: RETRIBUCIÓN Y DISFRUTE

1. El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, traspone al ordenamiento jurídico interno, parcialmente, la Directiva 2019/2018, de 20 de junio, modificando el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), para regular, entre otras cuestiones, el permiso parental.

Con relación al Estatuto de los Trabajadores se introduce una nueva causa de suspensión del contrato en el artículo 45.o) referida al permiso parental, cuyo régimen jurídico es objeto de desarrollo en el artículo 48 bis, partiendo de los siguientes elementos:

- El permiso parental entra en vigor el 30 de junio de 2023, conforme a lo establecido en la Disposición final novena del RDL 5/2023.
- Se configura como una suspensión del contrato de trabajo y aun cuando no se diga expresamente que carece de retribución, es lo cierto que el artículo 45.2 ET dispone que “la suspensión exonera de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo”, si bien el artículo 48 bis ET que regula el régimen jurídico de dicho permiso en ningún momento establece la no retribución del mismo.
- Al no existir prestación efectiva de servicios, algún tribunal ya ha entendido que durante su disfrute no se genera derecho a vacaciones (STSJ Cataluña de 30 de abril de 2024, rec. 5/2024).
- Su duración es de ocho semanas por cada hijo o hija, pudiendo disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.

- El permiso tiene por objeto el cuidado de hijos e hijas o de menores acogidos durante más de un año.
- Podrá disfrutarse hasta que el o la menor cumpla ocho años.
- Puede ser disfrutado por cada persona trabajadora (mujer u hombre), teniendo carácter intransferible.
- La solicitud de su disfrute debe efectuarse con una antelación de 10 días, a salvo de lo que pueda establecer el convenio colectivo o que concurra una circunstancia de fuerza mayor.
- El Gobierno disponía de un plazo que expiró el 2 de agosto de 2024 para proceder al desarrollo reglamentario de la norma y particularmente para regular el sistema de retribución.

Como se ha indicado anteriormente la transposición de la Directiva al ordenamiento interno también supuso la modificación del EBEP, introduciendo un nuevo apartado g) en el artículo 49 del mismo señalando que el permiso parental está destinado al “cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años”, teniendo “una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas” y pudiendo “disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan”. Aclara igualmente que “este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio”, centrándose después en regular la dinámica de este permiso: comunicación con una antelación de quince días; disfrute por semanas completas; y especificación por la persona empleada pública de la fecha de inicio y fin de disfrute, que quedará condicionado a que las necesidades del servicio lo permitan. En fin, tampoco existe un pronunciamiento expreso sobre la retribución o no del permiso, sin que haya habido intervención normativa posterior.

2. Como ya se ha dicho la transposición de la Directiva se llevó a cabo de forma parcial ya que se excluyó el artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, relativos a la remuneración o prestación económica del permiso parental, ya que

dichas disposiciones establecen que los estados miembros “garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en el artículo 4, apartado 1, o en el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica”, concluyendo el plazo para la transposición íntegra, incluida la retribución del permiso, el 2 de agosto de 2022, plazo que ha sido incumplido por el Gobierno español ya que hasta el día de hoy no se ha procedido al desarrollo reglamentario en el que se establezca la remuneración o prestación económica del permiso referido, motivo por el cual la Comisión Europea interpuso en febrero de 2024 una demanda ante el TJUE por esta falta de transposición completa de la Directiva con una propuesta de sanción al Estado español por no retribuir el permiso parental para el cuidado de hijos con una multa fija de 6.832.000 euros y un incremento diario de 9.760 euros desde el 2 de julio de 2024 hasta que no se regularice la situación, lo que supone que al día de la fecha la multa puede alcanzar prácticamente los diez millones de euros.

3. Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2023, determinadas Administraciones públicas y empresas privadas denegaron el derecho al disfrute del permiso parental sobre la base de entender que su aplicación exigía el desarrollo reglamentario previsto (STSJ, cont.-admtvo., Comunidad Valenciana de 14 de noviembre de 2024, rec. 152/2024), y ello pese a que el desarrollo reglamentario en cuestión afectaba exclusivamente a los aspectos retributivos del permiso, pero no al derecho a que fuera reconocido tal permiso, aunque se sostuviera el carácter no retribuido del mismo. Sin embargo, en la mayoría de los casos no se ha cuestionado el derecho al disfrute y cuando así se ha hecho los tribunales han condenado a las empresas a su reconocimiento y al abono de una indemnización por daños y perjuicios, por la vulneración de derechos fundamentales, como es el caso de la STSJ Cataluña de 26 de abril de 2024, rec. 7066/2023, que tras reconocer el derecho denegado condena a la empresa al abono de una indemnización de 20.000 euros en concepto de daños y perjuicios por dicha vulneración de derechos fundamentales.

Sin embargo, el tema más conflictivo ha sido el relativo a la retribución del permiso parental, ya que en estos casos la mayoría de Administraciones públicas y empresas particulares han venido sosteniendo el carácter no retribuido, con amparo precisamente en la falta de desarrollo reglamentario a que venimos

haciendo referencia, si bien últimamente se han venido produciendo algunos pronunciamientos judiciales, a los que a continuación haremos referencia, en los que se mantiene el derecho a la retribución del permiso, sobre la base de que las Directivas Comunitarias resultan directamente aplicables cuando no han sido objeto de transposición dentro del plazo legalmente establecido o en los casos en que la transposición se ha producido de forma errónea, condicionando la aplicación directa de la Directiva a que la misma establezca una obligación clara, precisa, categórica e incondicionada, en cuyo caso se ha admitido su efecto directo en el derecho interno, como establece, entre otras, la STJUE de 4 de diciembre de 1974, asunto VAN DUIN.

4. En el ámbito de la jurisdicción social la sentencia más relevante es, en nuestra opinión, la dictada por el TSJ de Madrid de 14 de julio de 2025, proc. 4/2025, sobre impugnación del convenio colectivo del personal al servicio de dicha comunidad.

La impugnación del convenio se llevó a cabo por la Unión Sindical de Madrid Región de CCOO, bajo la dirección letrada del abogado Enrique Lillo, en cuya demanda se impugnaban varios artículos del convenio, uno de los cuales, el artículo 130, apartado 3º, disponía lo siguiente “el permiso parental, **de carácter no retribuido**, se aplicará de conformidad con el artículo 49.g) del Estatuto Básico del Empleado Público ...”, con las especificidades que a continuación se establecían.

La impugnación atacaba precisamente el carácter no retribuido del permiso, posición que, al igual que la demanda, es rechazada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en base, entre otros, a los siguientes argumentos:

a) El artículo 8 de la Directiva objeto de transposición dispone expresamente, como ya se ha dicho, que los estados miembros garantizarán no solo el derecho al disfrute de los permisos que contempla, entre ellos el parental, sino también el percibo de “**una remuneración o retribución económica**”, lo que resultaba contrario a lo establecido en el convenio impugnado al partir del carácter no retribuido de dicho permiso parental.

b) El plazo para la transposición finalizó el 2 de agosto de 2022 y dicha Directiva tiene primacía sobre nuestro derecho interno.

c) La negativa a conceder el permiso parental retribuido vulnera los principios de igualdad y conciliación laboral reconocidos por el ordenamiento comunitario y por el ordenamiento interno.

d) El principio del efecto directo de las directivas garantizan la aplicabilidad y eficacia del derecho europeo en los estados miembros, y aunque las directivas se dirigen a los estados miembros, el TJUE les reconoce, en algunos supuestos, un efecto directo para proteger los derechos de los particulares, exigiendo para ello que sus disposiciones sean **“incondicionales y suficientemente claras y precisas”**, característica que se atribuye a la directiva traspuesta, que a juicio del TSJ **“... establece una obligación clara, precisa, categórica e incondicional de que el permiso parental ha de ser retribuido”**.

e) Partiendo de que el Gobierno ha incumplido el plazo de transposición, ya que estaba previsto que la retribución se incluyera en los Presupuestos de 2025, los justiciables pueden invocar disposiciones suficientemente precisas de una directiva, tanto frente al Estado como ante todos los órganos de su administración y también frente a organismos o entidades sometidos a la autoridad o al control del estado (STJUE de 19 de diciembre de 2019, asunto C-168/2018).

Partiendo de estos y otros argumentos adicionales, la conclusión alcanzada es la de que el convenio de la Comunidad de Madrid no se ajusta, en este particular del permiso parental a la Directiva, cuando afirma que el mismo es de carácter no retribuido, y por ello se declara la ilegalidad del controvertido artículo del convenio impugnado.

A igual conclusión sobre la retribución del permiso parental llega la SJS 1 de Barcelona de 30 de junio de 2025, proc. 567/2025.

5. Junto a lo anterior, también la jurisdicción contencioso administrativa ha llegado a la misma conclusión sobre la retribución del permiso parental, mediante la aplicación directa de la Directiva, una vez concluido el plazo de transposición en los siguientes pronunciamientos:

- SJCA 1 de Barcelona de 28 de noviembre de 2024, proc. 332/2024.
- SSJCA 1 de Cuenca de 27 de enero y 30 de abril de 2025, procs. 380 y 465/2024.

- SJCA 4 de Murcia de 25 de marzo de 2025, proc. 205/2024. Sobre esta sentencia ver un interesante comentario en jurisprudencia laboral BOE número 5/2025, a cargo de Susana Rodríguez Escanciano, Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de León.
- SJCA 17 de Barcelona de 20 de junio de 2025, proc. 276/2024.

CCOO
comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

Toledo 925 25 51 00	Azuqueca de Henares 949 26 08 45
Talavera de la Reina 925 80 31 59	Guadalajara 949 24 83 30
Illescas 925 51 38 77	Cuenca 969 21 30 50
Torrijos 925 76 17 04 / 690 946 606	Mota del Cuervo 967 18 04 00
Noblejas 626 944 591	Motilla del Palancar 682 68 13 44 / 969 217 119
Quintanar de la Orden 600 465 611	Tarancón 969 32 46 66
La Villa de Don Fadrique 600 465 611	Albacete 967 21 24 95
Ciudad Real 926 21 42 27	Almansa 967 34 08 90
Valdepeñas 926 32 17 81	Hellín 967 30 09 53
Alcázar de San Juan 926 54 32 59	Villarrobledo 967 13 81 84
Puertollano 926 42 28 52	