

ÍNDICE

Boletines Oficiales**Estatal****Miércoles 23 de octubre de 2024**

Núm. 256

PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. [Real Decreto 1086/2024](#), de 22 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo

[\[pág. 3\]](#)**Viernes 18 de octubre de 2024**

Núm. 252

FIESTAS LABORALES. [Resolución de 15 de octubre de 2024](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2025

[\[pág. 4\]](#)**Consejo de Ministros****SUBVENCIONES A LAS ASOCIACIONES DE AUTÓNOMOS PARA 2025**

La Moncloa

AUTÓNOMOS. El Consejo de Ministros ha aprobado un acuerdo que permite al Ministerio de Trabajo y Economía Social tramitar anticipadamente una subvención en régimen de concurrencia competitiva, destinada a la promoción del trabajo autónomo y a las asociaciones de autónomos para el año 2025.

[\[pág. 5\]](#)**Sentencias****CÁLCULO**

BASE REGULADORA EN CASO DE RECAÍDA DE IT. El Tribunal Supremo ajusta la base reguladora en casos de recaída de incapacidad temporal, vinculándola a las cotizaciones más recientes.

[\[pág. 7\]](#)**REGISTRO DE JORNADA**

EMPLEADAS DEL HOGAR. No existe obligación legal de llevar un registro de jornada aunque sea un contrato a tiempo completo. La pernocta en el domicilio del empleador no genera derecho a remuneración adicional en el trabajo del hogar.

[\[pág. 9\]](#)**NÚMERO DE DÍAS**

PERMISO . El TSJ de Aragón reconoce cinco días de permiso retribuido por hospitalización, independientemente de la duración del proceso médico. Entiende que el permiso es de 5 días laborables al año por trabajador.

[\[pág. 10\]](#)

**SUBROGACIÓN EMPRESARIAL**

SUCESIÓN DE CONTRATAS. La sucesión de contratistas opera aunque la nueva contratista utilice su propio material porque lo relevante es que la nueva empresa toma el control de una entidad económica que mantiene su identidad.

[\[pág. 12\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

**FAMILIAS MONOPARENTALES**

El Tribunal Supremo reconoce el derecho de las familias monoparentales a doblar el permiso de maternidad para evitar la discriminación de los recién nacidos

[\[pág. 14\]](#)**ABONOS GASTOS MÉDICOS**

El TSJPV ratifica que Osakidetza debe abonar a una paciente oncológica los gastos médicos derivados de un tratamiento en una clínica privada

[\[pág. 16\]](#)

Sentencia del TSJUE

**CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA POR ESPAÑA**

EMPRESAS CONTRATISTAS. El Tribunal de Justicia extiende las protecciones a trabajadores cedidos a través de empresas no reconocidas como temporales y responsabiliza a las empresas usuarias.

[\[pág. 18\]](#)

Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 20\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 23 de octubre de 2024



Núm. 256

PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. [Real Decreto 1086/2024](#), de 22 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo

Entrada en vigor

- El Real Decreto entra en vigor el **día siguiente a su publicación** en el Boletín Oficial del Estado, es decir, el **24 de octubre de 2024**.

Objetivo del Real Decreto

- El Real Decreto 1086/2024 tiene como objetivo modificar el **Reglamento de planes y fondos de pensiones** (Real Decreto 304/2004) con el fin de **impulsar los planes de pensiones de empleo**. Este cambio busca mejorar los sistemas complementarios de pensiones, especialmente dentro del marco del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** y la **Ley 12/2022** para aumentar la cobertura de estos planes, en particular entre trabajadores sin acceso a planes de empleo y autónomos.

Novedades

Planes de pensiones de empleo:

- Se ajustan las exigencias de la **revisión financiera y actuarial**, limitando su aplicación a los planes de aportación definida que garantizan prestaciones.

Sostenibilidad:

- Se incorporan normas sobre la **política de inversión en sostenibilidad**, siguiendo el Reglamento (UE) 2019/2088.

Asesoramiento jurídico:

- Se permite a las comisiones solicitar asesoramiento jurídico del **Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social**.

Remuneración de los miembros de la Comisión de Control Especial:

- La retribución de los miembros se vincula a la **asistencia a las reuniones** y está condicionada a que el patrimonio de los fondos gestionados supere los mil millones de euros.

Modificación de la Orden ISM/1198/2023:

- Se permite que las organizaciones sindicales o empresariales perciban directamente la remuneración de los miembros que ellas propongan.

Adaptación a la jubilación parcial:

- Se establece un plazo de seis meses para que las entidades ajusten su normativa interna en relación con el cobro de derechos consolidados por **jubilación parcial**.

Régimen transitorio

- No se establece un **régimen transitorio** específico, pero sí un **plazo de adaptación** de seis meses para incluir la opción de cobro de derechos consolidados en los casos de **jubilación parcial**.
- Además, se suprime una disposición transitoria de la Orden ISM/1198/2023 relacionada con la remuneración.

Viernes 18 de octubre de 2024



Núm. 252

FIESTAS LABORALES. [Resolución de 15 de octubre de 2024](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2025



En la enumeración de las fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, se distingue entre las que tienen el carácter de nacional no sustituibles por las Comunidades Autónomas, y entre las que las Comunidades Autónomas si pueden optar entre la celebración en su territorio de dichas fiestas o su sustitución por otras que, por tradición, les sean propias.

Entre las facultades reconocidas a las Comunidades Autónomas se encuentra también la posibilidad de sustituir el descanso del lunes siguiente a las fiestas nacionales que coinciden en domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la Comunidad Autónoma de otras que les sean tradicionales, así como la opción entre la celebración de la fiesta de San José o la de Santiago Apóstol en su correspondiente territorio.

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores faculta a aquellas Comunidades Autónomas que no pudieran establecer una de sus fiestas tradicionales, por no coincidir con domingo, un suficiente número de fiestas nacionales para añadir, en el año que así ocurra, una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

A estas doce fiestas se sumarán hasta dos días de cada año natural con carácter de fiestas locales que por tradición sean propias en cada municipio, las cuales se publicarán en el boletín oficial de la comunidad autónoma o, en su caso, en el boletín oficial de la provincia correspondiente.

Consejo de Ministros

SUBVENCIONES A LAS ASOCIACIONES DE AUTÓNOMOS PARA 2025

AUTÓNOMOS. El Consejo de Ministros ha aprobado un acuerdo que permite al Ministerio de Trabajo y Economía Social tramitar anticipadamente una subvención en régimen de concurrencia competitiva, destinada a la promoción del trabajo autónomo y a las asociaciones de autónomos para el año 2025.



Fecha: 22/10/2024

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia Consejo de Ministros de 22/10/2024](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado un acuerdo por el que se modifican los límites para adquirir compromisos de gasto con cargo a ejercicios futuros, según lo dispuesto en la Ley 47/2003 General Presupuestaria para que el Ministerio de Trabajo y Economía Social pueda tramitar de manera anticipada una subvención, en régimen de concurrencia competitiva, destinada a la promoción de trabajo autónomo y destinada a las asociaciones de autónomos para 2025.

De esta forma, **la finalidad es posibilitar la tramitación anticipada de una subvención**, en régimen de concurrencia competitiva, regulada por la Orden TES/945/2024, de 6 de septiembre, por la que se establecen **las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos de ámbito estatal, para el año 2025.**

La promoción y fortalecimiento del trabajo autónomo es un objetivo prioritario para el Ministerio de Trabajo y Economía Social y para lograrlo, se considera necesario que la convocatoria de subvención para el año 2025, en régimen de concurrencia competitiva, se realice de manera anticipada, con el objetivo de facilitar la tramitación de las subvenciones y posibilitar el normal desarrollo de las actividades de promoción de dicha forma de empleo, así como al sostenimiento de las organizaciones representativas del colectivo.

Con dicha tramitación anticipada, se busca que la tramitación y resolución de la convocatoria anual 'Resolución por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos de ámbito estatal' pueda tener lugar en el primer cuatrimestre del año 2025, para lo cual se requiere la autorización del gasto correspondiente antes de que finalice el ejercicio presupuestario del año 2024.

El importe previsto de la citada subvención para el año 2025 se corresponde con el siguiente detalle, según las aplicaciones presupuestarias: (importe en euros):

Aplicación presupuestaria	19.03.2410.441	19.03.2410.470	19.03.2410.484	19.03.2410.485
Importe subvención	10.300	9.600	3.070.770	605.450

Por tanto, al superarse los límites de compromisos con cargo a ejercicios futuros a que se refiere el apartado 2 del artículo 47 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, el Consejo de Ministros ha autorizado para elevar el límite en la anualidad de 2025.

Sentencias

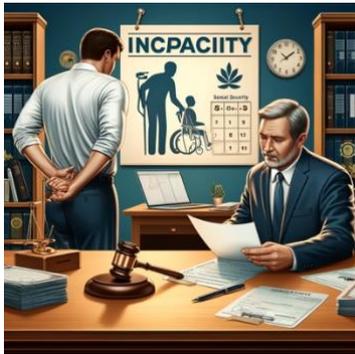
CÁLCULO

BASE REGULADORA EN CASO DE RECAÍDA DE IT. El Tribunal Supremo ajusta la base reguladora en casos de recaída de incapacidad temporal, vinculándola a las cotizaciones más recientes.



Fecha: 11/09/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 11/09/2024](#)

Antecedentes y hechos:

- El caso versa sobre el trabajador Miguel Ángel, empleado de la empresa B.I.S. ESPAN S.A.. El 23 de mayo de 2016, durante su jornada laboral, **sufrió un accidente de trabajo al manipular materiales pesados**, lo que le provocó una lumbalgia que le impidió continuar trabajando. Fue dado de baja y el 8 de noviembre de 2016 recibió el alta médica.
- Posteriormente, el 9 de marzo de 2017, **sufrió una recaída y volvió a solicitar la baja** por incapacidad temporal, que se extendió hasta el 6 de diciembre de 2017.
- Inicialmente, la Dirección Provincial del INSS **calificó ambos periodos de incapacidad como derivados de enfermedad común y no de accidente laboral**,

determinando que la mutua Fremap debía hacerse cargo de las prestaciones económicas. Miguel Ángel interpuso demanda, solicitando que ambos procesos de incapacidad temporal fueran considerados **derivados de accidente de trabajo**. El Juzgado de lo Social y, posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña **fallaron a su favor, reconociendo el carácter de accidente de trabajo de ambos periodos de incapacidad**.

- Fremap recurrió ante el Tribunal Supremo, alegando que la base reguladora del segundo proceso de incapacidad temporal (recaída) debía ser inferior a la del primer proceso, basándose en una discrepancia con la [sentencia del TS de 12 de julio de 2007](#).

Fallo del Tribunal:

- El Tribunal Supremo **estima parcialmente el recurso interpuesto por Fremap**. Aunque confirma que el segundo proceso de incapacidad temporal debe considerarse una recaída del primero, ajusta la base reguladora para el cálculo de la prestación de 2.703,33 euros a 1.597,18 euros, conforme a los criterios establecidos por sentencias anteriores. Se confirma el resto de la sentencia recurrida, incluyendo el reconocimiento de que la incapacidad deriva de un accidente de trabajo.

Fundamentos jurídicos:

El Tribunal basa su decisión en los siguientes principios:

Recaída y base reguladora:

- En caso de recaída, el artículo 169.2 LGSS establece que **si una incapacidad temporal reaparece dentro de los 180 días posteriores al alta médica por la misma patología, se considera una recaída. Sin embargo, la base**

reguladora no debe ser la misma que en el primer proceso de baja, sino la correspondiente al mes anterior al nuevo proceso de incapacidad, tal y como indica el artículo 13 del Decreto 1646/1972 y el artículo 9 de la Orden de 13 de octubre de 1967. Este principio busca ajustar la prestación a la situación laboral más reciente del trabajador.

Doctrina jurisprudencial:

- El fallo se fundamenta en sentencias anteriores del TS, como la de 12 de julio de 2007 y 2 de octubre de 2003, que establecen que la prestación debe calcularse en función de las cotizaciones del mes anterior al inicio de la recaída, evitando que el trabajador reciba una prestación superior a la que le correspondería en un nuevo proceso de incapacidad.

Artículos aplicables:

[Artículo 169.2 LGSS](#): Regula la consideración de recaída en procesos de incapacidad temporal. Se aplica para definir cuándo se considera que un segundo proceso es una recaída de un proceso anterior.

[Artículo 171 LGSS](#) y [Artículo 174 LGSS](#): Regulan las prestaciones económicas en casos de incapacidad temporal y se utilizan para calcular la base reguladora.

[Artículo 13 del Decreto 1646/1972](#): Establece que la base reguladora de la incapacidad temporal debe calcularse según las cotizaciones del mes anterior al inicio de la baja.

[Artículo 9 de la Orden de 13 de octubre de 1967](#): Regula la duración de las prestaciones por incapacidad temporal y cómo calcular la base reguladora en casos de recaída.

Estos artículos se aplican al caso ya que determinan las bases jurídicas para el cálculo de la prestación económica en situaciones de incapacidad temporal y recaída.

Sentencias relacionadas:

[Sentencia del TS de 12 de julio de 2007](#): Caso de referencia que se utiliza como base para unificar la doctrina en este asunto, estableciendo que en casos de recaída la base reguladora debe ajustarse a las cotizaciones del mes anterior al nuevo proceso de incapacidad.

[Sentencia del TS de 2 de octubre de 2003](#): Refuerza la interpretación de la normativa aplicable a la incapacidad temporal y la importancia de ajustar la base reguladora en casos de recaída.

REGISTRO DE JORNADA

EMPLEADAS DEL HOGAR. No existe obligación legal de llevar un registro de jornada aunque sea un contrato a tiempo completo. La pernocta en el domicilio del empleador no genera derecho a remuneración adicional en el trabajo del hogar.



Fecha: 14/05/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 14/05/2024](#)**Antecedentes y hechos**

En este caso, Doña Fermina, empleada del hogar en el domicilio de Doña Gracia desde el 10 de enero de 2020 con un salario mensual de 1.056 euros, interpone una demanda contra su empleadora **reclamando el pago de horas extraordinarias por la pernocta** en el domicilio de la demandada. Durante la pandemia de Covid-19, la actora también trabajó fines de semana, por lo que percibía una compensación adicional de 100 euros por cada fin de semana trabajado. La relación laboral finalizó el 1 de septiembre de 2020.

El **Juzgado de lo Social Nº 10 de Valencia desestimó la demanda** presentada por Doña Fermina, absolviendo a la demandada. Ante

esta decisión, la demandante interpuso un recurso de suplicación.

Fallo del Tribunal

- El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana **desestima el recurso interpuesto** por Doña Fermina, **confirmando la sentencia del Juzgado de lo Social**. No procede la condena en costas dado que la recurrente goza del beneficio de justicia gratuita.

Fundamentos jurídicos del fallo

El Tribunal basó su decisión en los siguientes argumentos:

Revisión fáctica:

- La recurrente solicitaba la modificación del hecho probado primero para incluir que no percibía remuneración por las pernoctas, pero la sala rechazó dicha modificación. Considera que la testifical, en este caso del hijo de la demandada, no es un medio de prueba adecuado para la revisión de los hechos, tal como establece el art. 193.b LRJS. Además, ya se había recogido en la sentencia que la actora pernoctaba en el domicilio de la demandada, lo cual no justifica la introducción de un hecho negativo (no percibir remuneración) en el relato.

Horas de presencia y salario:

- Aunque la demandante argumenta que las pernoctas y las horas de presencia deben remunerarse, **el Tribunal no lo considera así**.
- Según el art. 8.2 del Real Decreto 1620/2011, **la pernocta es una prestación en especie y no se considera tiempo efectivo de trabajo**. Tampoco constaba obligación alguna de permanecer en el hogar fuera de la jornada laboral efectiva.

Registro de jornada:

- La recurrente también invocaba una infracción del art. 9.3 bis del RD 1620/2011, alegando que la demandada debía llevar un registro de jornada, dado **que la relación era de jornada completa**.
- Sin embargo, **el Tribunal desestimó este argumento, ya que la normativa específica de los empleados del hogar excluye la obligación de registro horario**, tanto en contratos parciales como completos, **según se indica en la Guía del Ministerio de Trabajo**.

Artículos aplicados en la sentencia

[Art. 8.2](#) RD 1620/2011

Define la pernocta como una prestación en especie en el ámbito del servicio doméstico, que no computa como tiempo de trabajo efectivo.

[Art. 9.2](#) RD 1620/2011

Establece que las horas de presencia, cuando se acreditan, se abonan según acuerdo, pero la sentencia sostiene que no se acreditaron en este caso.

[Art. 9.3](#) bis RD 1620/2011

Excluye a los empleados del hogar de la obligación de llevar un registro de jornada, argumento clave para rechazar la pretensión de la demandante sobre horas extraordinarias.

NÚMERO DE DÍAS

PERMISO . El TSJ de Aragón reconoce cinco días de permiso retribuido por hospitalización, independientemente de la duración del proceso médico. Entiende que el permiso es de 5 días laborables al año por trabajador.



Fecha: 27/09/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TSJ de Aragón de 27/09/2024](#)



Antecedentes y hechos

- El delegado sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Don Camilo, interpuso una demanda de conflicto colectivo contra la empresa Avanza Zaragoza S.A.U. El conflicto se origina por la interpretación del **artículo 64 del Convenio Colectivo**, en relación con el **Real Decreto-ley 5/2023**, que **regula los permisos retribuidos por hospitalización, enfermedad grave, o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares o convivientes**.
- La empresa Avanza Zaragoza interpretaba que el **permiso retribuido debía limitarse a los días de duración del proceso médico, con un máximo de cinco días**, tanto en el caso de hospitalización como en el de intervenciones quirúrgicas que requiriesen reposo domiciliario.
- Por su parte, el sindicato argumentaba que los trabajadores tenían **derecho a cinco días de permiso retribuido sin que fuera necesario ajustar ese período a la duración del proceso médico**.
- El Juzgado de lo Social nº 3 de Zaragoza **desestimó la demanda, respaldando la interpretación de la empresa**. Ante esta sentencia, el sindicato recurrió en suplicación.

Fallo del Tribunal

- El Tribunal Superior de Justicia de Aragón estima el recurso de suplicación interpuesto por CCOO y revoca la sentencia de instancia. Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de **cinco días de permiso retribuido** en los casos de hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización de un cónyuge, pareja de hecho o pariente de hasta segundo grado, así como de otras personas que convivan con el trabajador, **sin necesidad de que el permiso se ajuste a la duración del proceso médico**.

Fundamentos jurídicos

Derecho de la Unión Europea y transposición

- El Tribunal hace referencia a la **Directiva 2019/1158** del Parlamento Europeo, que regula la conciliación de la vida familiar y laboral. **Esta directiva garantiza un mínimo de cinco días de permiso retribuido al año** para los cuidadores, aplicable a familiares o personas convivientes que requieran cuidados por motivos médicos graves. El recurso argumenta que la interpretación de la empresa es más restrictiva que los usos anteriores a la aplicación de la directiva y contraria a los estándares europeos.

Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo

- El Tribunal también analiza el **artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores**, que establece el derecho a cinco días de permiso en los casos mencionados. **La sentencia concluye que la interpretación de la empresa, que ajusta el permiso a la duración del proceso médico con un máximo de cinco días, es restrictiva** y contraria a la normativa laboral, que no condiciona el disfrute del permiso a la duración del proceso médico.

Jurisprudencia

- El Tribunal cita varias sentencias del Tribunal Supremo (por ejemplo, la **STS de 5/3/12** y la **STS de 13/6/18**), que confirman que el derecho a permisos retribuidos por hospitalización **no depende de la duración del proceso, sino de la mera hospitalización o intervención**, sin necesidad de hospitalización prolongada. Estas sentencias refuerzan la interpretación de que el permiso **debe ser de cinco días, independientemente de la extensión del proceso médico**.

Artículos aplicados en la sentencia

[Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores](#)

Regula los permisos retribuidos por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización. Aplicado porque establece el derecho a cinco días de permiso en los casos que afectan a este conflicto.

[Art. 127 del Real Decreto-ley 5/2023](#)

Modifica el Estatuto de los Trabajadores para incluir los permisos retribuidos por hospitalización, enfermedad grave e intervenciones quirúrgicas sin hospitalización. Este artículo es clave en el litigio ya que la interpretación de la normativa sobre estos permisos es la causa del conflicto.

[Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo](#)

Fija un mínimo de cinco días de permiso retribuido para cuidadores de familiares que requieran asistencia por motivos graves de salud. Aplicado porque influye en la interpretación del derecho a permisos retribuidos en el contexto de este conflicto.

Existen sentencias contrarias a la misma:

Sentencia del TSJ de Catalunya de 06/06/2024: El TSJ de Cataluña sostiene que los permisos retribuidos por hospitalización solo se extienden mientras persista la causa que los originó:

El caso se refiere a la empresa Grífols. La parte actora solicitaba que se declarara el derecho de los trabajadores a disfrutar de los cinco días completos de permiso sin tener que justificar día a día la persistencia del motivo que lo originó, es decir, bastaría con acreditar la causa inicial (hospitalización, enfermedad grave, etc.).

La parte demandada (Grífols) se oponía, argumentando que el permiso debía durar solo mientras persistiera la causa y que, por tanto, los días debían justificarse continuamente si la causa persistía.

El Tribunal sostiene que, aunque el permiso retribuido se extiende hasta cinco días, su disfrute está vinculado a la existencia y persistencia de la causa que lo origina, y no puede extenderse más allá si no se justifica la necesidad del permiso día a día.

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

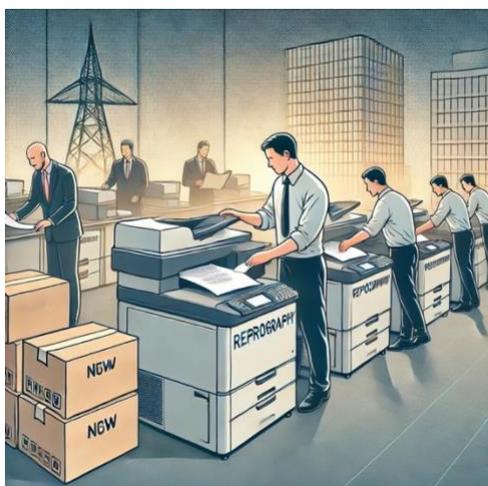
SUCESIÓN DE CONTRATAS.

La sucesión de contratatas opera aunque la nueva contratista utilice su propio material porque lo relevante es que la nueva empresa toma el control de una entidad económica que mantiene su identidad.



Fecha: 24/09/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 24/09/2024](#)

Antecedentes y hechos

- El caso surge a raíz de la licitación del servicio de reprografía de la **Universitat Rovira i Virgili (URV)**, que fue adjudicado a **Ricoh España SLU**, sustituyendo a **Canon España SAU**, la anterior prestataria del servicio. La trabajadora afectada, Doña Piedad, que prestaba servicios para Canon, fue informada de que, con efectos del 1 de marzo de 2021, sería subrogada por Ricoh, en aplicación del **artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores**, que regula la sucesión empresarial.

- Ricoh, sin embargo, contrató a los seis empleados (incluida Doña Piedad) **ex novo**, sin reconocer la antigüedad laboral de Canon. Esto llevó a la trabajadora a presentar una demanda por despido improcedente contra ambas empresas. El Juzgado de lo Social falló a favor de la trabajadora, declarando el despido improcedente y condenando a Canon a readmitirla o indemnizarla, absolviendo a

Ricoh.

- Canon recurrió, y el **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJ)** revocó la sentencia, absolviendo a Canon. Doña Piedad recurrió en casación ante el Tribunal Supremo, que se centró en determinar si hubo sucesión empresarial conforme al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o si Ricoh debía subrogarse en las condiciones laborales previas.

Fallo del Tribunal

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por Ricoh España SLU, **confirmando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que determinaba que Ricoh debía haberse subrogado en las relaciones laborales de los seis trabajadores**, incluyendo la antigüedad de Doña Piedad. Se considera que existió una sucesión empresarial de hecho en los términos del convenio colectivo aplicable.

Fundamentos jurídicos

Sucesión empresarial (art. 44 ET)

- El Tribunal interpreta que la sucesión empresarial se produce **cuando una empresa toma el control de una entidad económica que mantiene su identidad**, en este caso, el servicio de reprografía de la URV.
- Aunque Ricoh utilizara sus propios equipos y materiales, **mantuvo a los mismos trabajadores y continuó prestando el mismo servicio sin interrupción**. Por ello, la subrogación en las relaciones laborales era obligatoria.

Convenio colectivo de artes gráficas

- El **artículo 14.3 del Convenio colectivo estatal de artes gráficas** establece que la empresa que continúe la actividad de otra **debe subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores**. La adjudicación a Ricoh del servicio de reprografía de la URV implica la continuidad de esa actividad, lo que activa la obligación de subrogación.

Jurisprudencia del TJUE

- Se cita la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que establece que **una sucesión empresarial implica que la entidad económica mantenga su identidad**, lo que se evidencia al continuar con los mismos empleados y el mismo objeto social, como ocurrió en este caso.

Artículos aplicados en la sentencia

[Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores](#)

Regula la sucesión empresarial y obliga a la nueva empresa a subrogarse en los contratos de trabajo cuando se transfiere una entidad económica que mantiene su identidad. Se aplica aquí porque Ricoh continuó con la actividad de reprografía de la URV.

[Directiva 2001/23/CE](#)

Regula la transmisión de empresas en la Unión Europea, exigiendo que se respeten los derechos de los empleados cuando una entidad económica mantiene su identidad tras la transferencia. Este principio refuerza la decisión de subrogación en este caso.

Referencias a otras sentencias

STS 399/2018, de 16 de abril (Rec. 2392/2016): Establece que la sucesión de empresas implica la continuidad de los contratos laborales cuando se transfiere una entidad económica que mantiene su identidad.

STS 983/2017, de 12 de diciembre (Rec. 668/2016): Sostiene que en las contrataciones de servicios, no basta con el cambio de titularidad; debe existir una transmisión de activos o personal para que opere la sucesión de empresas.

Actualidad del Poder Judicial

FAMILIAS MONOPARENTALES

El Tribunal Supremo reconoce el derecho de las familias monoparentales a doblar el permiso de maternidad para evitar la discriminación de los recién nacidos

La decisión, que se refiere a una empleada pública, tiene en cuenta el interés superior del menor y la igualdad por razón de nacimiento reconocidos en la Constitución

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Fecha: 14/10/2024

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Madrid de 27/06/2024](#)



La Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo **ha dictado una sentencia en la que reconoce el derecho de las familias monoparentales a extender de 16 a 26 semanas el permiso de maternidad** para evitar la discriminación de los menores recién nacidos. **El tribunal establece que esta es la interpretación que debe darse al permiso regulado en el Estatuto del Personal Público.**

La Sala estima el recurso de una profesora a la que la Dirección Provincial de Educación de Valladolid rechazó su solicitud para ampliar el permiso de maternidad de 16 a 24 semanas por tratarse de una familia monoparental. Un juzgado de lo Contencioso-Administrativo le dio la razón a la madre al entender que aplicar la normativa vigente a un único modelo de familia biparental era claramente discriminatorio. Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León anuló la sentencia de instancia y confirmó la resolución administrativa.

El tribunal aborda este caso debido a la controversia que existe en esta materia y por la disparidad de criterios sobre esta cuestión que hay en las Salas y en los distintos Tribunales Superiores de Justicia. Para ello interpreta el [artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público \(TRLEBEP\)](#) que regula los permisos de nacimiento para la madre biológica y el otro progenitor. Este artículo concede un permiso de 16 semanas de duración para ella (6 semanas obligatorias para ambos progenitores inmediatamente después del parto).

Agrega que de todos los intereses que convergen en la caracterización y ordenación de estos permisos **el interés del menor destaca sobre ellos** y ello es así “porque, en todo caso, lo que está en juego es la igualdad entre los menores recién nacidos, evitando la aparición de cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento, y por cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14 de la Constitución), según haya nacido en un tipo u otro de familia”.

La sentencia, ponencia de la magistrada Pilar Teso, explica que “el tipo de familia no puede, por tanto, determinar la diferencia de trato, de modo que el nacido en una familia monoparental disfrutará del cuidado, atención y protección

familiar (que establece el artículo 68 del Código Civil) por un tiempo muy inferior, 16 semanas, que tendría si hubiera nacido en una familia biparental, 26 semanas”.

Para la Sala, se trata de “una discriminación entre menores que se cualifica por el perjuicio indudable que padecen quienes se ven privados tempranamente de los cuidados que dispensan con su presencia constante alguno de sus progenitores. Ni que decir tiene que la diferencia temporal en el número de semanas no es baladí cuando se trata de protección y atención a esa edad tan temprana”.

En consecuencia, la interpretación que hace del artículo 49 del TRLEBEP es la que “resulta conforme con la Constitución, en concreto los artículos 14 y 39, y el resto del ordenamiento jurídico, respetando la igualdad y el interés superior del menor, mediante la proscripción de cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento”.

Y no divisamos, subraya el tribunal, “ninguna circunstancia que proporcione una justificación razonable para explicar la diferencia de efectos jurídicos entre ambas situaciones jurídicas equiparables, entre menores recién nacidos en función del tipo de familia, monoparental o biparental, a los efectos del artículo 49 de tanta cita. Ni siquiera resultan entendibles, como antes adelantamos, las razones por las que unos menores recién nacidos puedan recibir durante más tiempo la atención y los cuidados de alguno de sus progenitores, empleados públicos y otros no. Todos deben recibir el cuidado y atención a que se refiere el artículo 68 del Código Civil, en la misma medida, sin que la interpretación de la Ley pueda conducirnos a conclusiones que lesionen la igualdad”.

La sentencia recuerda que el único supuesto de familia monoparental que ha regulado expresamente la ley, que es el provocado por el fallecimiento de la madre, permite la suma de ambos permisos.

“En este supuesto del progenitor viudo, por tanto, la duración del permiso sí se extiende hasta el límite de las familias biparentales produciéndose la suma o adición que ahora postula la parte recurrente para la familia monoparental, naturalmente en la parte que reste del permiso que, en su caso, hizo uso la madre antes de fallecer”, subrayan los magistrados.

La Sala responde a la cuestión de interés casacional planteada que “en el caso de las familias monoparentales, el permiso previsto en el artículo 49 del TRLEBEP, ha de ser interpretado, para evitar la discriminación de los menores recién nacidos y teniendo en cuenta el interés superior de los mismos reconocido constitucionalmente, en el sentido de adicionarse al permiso previsto en el apartado a) (16 semanas), el previsto en el apartado b) (10 semanas al excluirse las 6 primeras semanas). Si bien, insistimos, en este caso se solicitó, y se concedió por el Juzgado, únicamente la adición de 8 semanas”.

ABONOS GASTOS MÉDICOS

El TSJPV ratifica que Osakidetza debe abonar a una paciente oncológica los gastos médicos derivados de un tratamiento en una clínica privada

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) desestima el recurso interpuesto por Osakidetza y confirma la resolución del Juzgado de lo Social 3 de Bilbao que condenó al Departamento de Salud del Gobierno Vasco a abonar a una paciente oncológica 55.938,75 euros por los gastos derivados de un tratamiento médico en una clínica privada



Fecha: 23/10/2024
Fuente: web del Poder judicial
Enlace: Sentencia todavía no publicada

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha confirmado una sentencia del Juzgado de lo Social 3 de Bilbao que en junio de 2024 condenó al Departamento de Salud del Gobierno Vasco a abonar a una paciente oncológica 55.938,75 euros en reintegro de los gastos médicos derivados de un tratamiento en una clínica privada.

Los hechos declarados probados y recogidos en la resolución se remontan a julio de 2019 cuando la mujer fue diagnosticada de un cáncer de mama. En marzo de 2020 fue sometida en la sanidad pública vasca a una mastectomía y tras la intervención se le pautó un tratamiento consistente en trastuzumab y pertuzumab-trastuzumab.

La mujer acudió a la Clínica Universitaria de Navarra y al IMQ para solicitar una segunda y tercera opinión sobre el tratamiento adecuado y “en todos ellos coincidieron que para el tipo de dolencia era posible el tratamiento coadyuvante TDM1, esto es trastuzumab emtansina (no financiado) como opción preferente” respecto al tratamiento financiado que le había ofertado Osakidetza.

Así, la mujer acudió al IMQ a realizarse ese tratamiento propuesto que inició en abril de 2020 y finalizó el 9 de abril de 2021, con un importe de 55.938,75 euros.

El 25 de febrero de 2021 el Consejo de Administración de Osakidetza acordó aprobar e incluir dentro de los tratamientos y medicamentos a comprar el que estaba llevando a cabo la citada mujer por lo privado por considerar: “una opción preferente respecto a tratuzumab en monoterapia y a pertuzumab-trastuzumab en pacientes con cáncer de mama precoz HER2-positivo”.

El Ministerio de Sanidad aprobó la administración de este tratamiento a partir de mayo de 2021, momento en el que comenzó a estar financiado por Osakidetza, añade la resolución, que precisa también que ya en marzo de 2014 la Sociedad Española de Oncología Médica señaló que el TDM1 presenta beneficios a otros tratamientos.

La paciente solicitó en enero de 2023 la devolución de los gastos médicos ocasionados por su tratamiento en la red privada, lo que fue desestimado por Osakidetza. **Ello motivó que la mujer acudiera a los tribunales y que en primera instancia se el diera la razón, lo que ahora también confirma la Sala de lo Social del TSJPV tras rechazar el recurso de Osakidetza.**

El Servicio Vasco de Salud argumentó en sus alegaciones ante el TSJPV que no podía dispensar un fármaco que no estaba autorizado por el Ministerio de Salud y por lo tanto no financiado; que la paciente realizó un tratamiento en la

medicina privada distinto al que se le ofrecía en la pública siendo conocedora de que no contaba con financiación y que no hubo dejación de asistencia porque Osakidetza la intervino y le estaba administrando radioterapia y tratamiento adyuvante.

El Superior vasco explica que para comprender bien el alcance del derecho al reembolso hay que enmarcarlo dentro “del derecho más general que tiene el beneficiado de la Seguridad Social a recibir asistencia sanitaria”.

Reconoce que en el presente caso Osakidetza le ofreció un tratamiento que era “adecuado y válido para su dolencia oncológica” **pero también que este tenía “una alternativa preferente” y que además era ofertado en algunos centros sanitarios privados.**

Añade que aunque ese tratamiento “preferente” no estaba incluido en el catálogo de servicios de la red sanitaria pública, lo fue en mayo de 2021 y “ya desde febrero” Osakidetza “había adquirido” ese “fármaco para proceder a dispensarlo cuando se aprobara su administración”.

“Es en estos hechos donde hemos de poner el foco y subrayar los mismos desde el punto de vista de la interpretación jurisprudencial”, indica el TSJPV, que recuerda una sentencia del Tribunal Supremo del 17 de julio de 2007.

En esa resolución se denegó el derecho al reintegro de gastos médicos a un paciente al estimar que la Seguridad Social no está obligada a prestar una técnica “más moderna y avanzada” que la que recibía en la privada porque no constaba su aprobación por la Administración estatal “ni tampoco su solvencia científica, seguridad y eficacia”.

“Pues bien, en el caso que ahora se analiza”, el TSJPV precisa que “la técnica novedosa existía y era proporcionada en varios hospitales de redes sanitarias privadas y había sido estudiada por la Sociedad Española de Oncología Médica ya desde 2014, apreciándose que el TDM1 presentaba beneficios a otros tratamientos por aumento de la supervivencia libre de progresión de la enfermedad, por los índices de supervivencia global, efectos secundarios mejor tolerados y retraso significativo en la progresión de los síntomas”.

“Cierto es que ello no llevó al Ministerio de Sanidad a incluir tal fármaco y tratamiento en el catálogo público sino hasta mayo de 2021, cuando la demandante ya lo había finalizado -exactamente el mes anterior- pero, siendo”, como el tribunal de instancia ya razona, “un tratamiento beneficioso, lo que estaba suficientemente acreditado desde el punto de vista científico, y que se incluyó en las fechas indicadas, el recurso deber ser desestimado y confirmada la sentencia de instancia”, concluye el TSJPV.

Esta resolución no es firme y cabe recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Sentencia del TSJUE

CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA POR ESPAÑA

EMPRESAS CONTRATISTAS. El Tribunal de Justicia extiende las protecciones a trabajadores cedidos a través de empresas no reconocidas como temporales y responsabiliza a las empresas usuarias.



Fecha: 24/10/2024

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Sentencia del TSJUE de 24/10/2024 asunto C-441/23](#)

Antecedentes y hechos

- El caso trata de la trabajadora **LM**, contratada por varias empresas intermedias para prestar servicios a **Microsoft Ibérica**. A lo largo de varios años, LM trabajó en tareas de consultoría para Microsoft a través de contratos de prestación de servicios entre esta última y empresas como **Omnitel Comunicaciones** y **Leadmarket**, que formalmente la empleaban.
- Cuando LM se encontraba de baja por maternidad, **Leadmarket** le comunicó la extinción de su contrato de trabajo, alegando causas objetivas (disminución de proyectos). LM demandó por despido nulo, alegando que estaba cedida a Microsoft de manera irregular, y solicitó la **condena solidaria** de Microsoft y Leadmarket. El **Juzgado de lo Social declaró nulo el despido, pero absolvió a Microsoft**, concluyendo que la relación laboral era directamente con Leadmarket.
- LM apeló, sosteniendo que Microsoft debía ser considerada la empresa usuaria bajo la Directiva 2008/104/CE, y solicitó al Tribunal Superior de Justicia de Madrid que planteara cuestiones prejudiciales al **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)** sobre la aplicabilidad de la normativa comunitaria.

Fallo del Tribunal

El Tribunal de Justicia dictamina que:

- La **Directiva 2008/104/CE** sobre empresas de trabajo temporal **se aplica a cualquier empresa que ponga trabajadores a disposición de otra, aunque no esté reconocida formalmente como empresa de trabajo temporal** según la legislación interna (sin autorización administrativa).
- En este contexto, **Leadmarket** debe ser considerada una **empresa de trabajo temporal** y **Microsoft** como **empresa usuaria**, dado que LM trabajaba bajo su dirección y control.
- LM tiene derecho a percibir un salario equivalente al que hubiera recibido si hubiese sido contratada directamente por Microsoft durante el tiempo en que estuvo cedida.**
- Las cuestiones sobre la **readmisión de LM en Microsoft** tras el despido **se declararon inadmisibles, ya que no se comprobó la existencia de una relación laboral** activa entre LM y Microsoft en el momento del despido.

Fundamentos del Tribunal

El TJUE se basa en los siguientes argumentos jurídicos:

- Directiva 2008/104/CE:** Define a las **empresas de trabajo temporal** y a las **empresas usuarias**, y establece que los trabajadores cedidos deben disfrutar de las mismas condiciones laborales que los contratados

directamente por la empresa usuaria. El Tribunal considera que **Leadmarket** actuaba de hecho como una empresa de trabajo temporal, aunque no tuviera la autorización administrativa requerida por la legislación nacional.

- **Dirección y control:** LM estaba bajo la dirección y control de **Microsoft** en su actividad laboral cotidiana (uso de herramientas de Microsoft, contacto con clientes, etc.), lo que justifica que Microsoft sea considerada la empresa usuaria. El hecho de que Leadmarket gestionara aspectos formales como las nóminas y vacaciones no altera esta realidad.
- **Principio de igualdad de trato:** El artículo 5 de la Directiva 2008/104 garantiza que los **trabajadores cedidos temporalmente deben recibir un salario y condiciones laborales equivalentes a los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria, lo que incluye a LM.**

Artículos aplicables en este caso:

[Artículo 3, apartado 1, letra b\) de la Directiva 2008/104/CE](#)

Aplicación: Define qué es una **empresa de trabajo temporal**. Se aplica en este caso porque Leadmarket ponía a disposición de Microsoft a LM, aunque no estuviera formalmente reconocida como empresa de trabajo temporal.

[Artículo 5, apartado 1 de la Directiva 2008/104/CE](#)

Aplicación: Establece que los trabajadores cedidos temporalmente deben tener las mismas condiciones de trabajo que si hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria. Se utiliza para justificar el derecho de LM a un salario igual al que percibiría un empleado directo de Microsoft.

[Artículo 15 de la Directiva 2006/54/CE](#)

Aplicación: Garantiza el derecho de las trabajadoras a reincorporarse a su puesto tras el permiso de maternidad, lo cual se debatió en relación con la posible readmisión de LM en Microsoft.

Referencias a otras sentencias

[Sentencia C-426/20 \(Luso Temp\)](#): Se mencionó la interpretación de la Directiva 2008/104, indicando que empresas no formalmente reconocidas como de trabajo temporal pueden estar sujetas a dicha directiva, un precedente relevante para el fallo.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMANSIOS. Resolución de 10 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. ([BOE 22/10/2024](#))

MADRID. PROTÉSICOS. Resolución de 7 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales de Madrid, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid y su Provincia, UNIPYME Madrid y las organizaciones sindicales Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC. OO. de Madrid, la Federación de Servicios Públicos de UGT y la Federación de Atención a la Ciudadanía de USO (código número 28003305011982). ([BOCM 22/10/2024](#))

CÓRDOBA. DERIVADOS DEL CEMENTO. Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento para la Provincia de Cordoba (2024). ([BOPC 23/10/2024](#))