

SUMARIO

1. HOSPITALIZACIÓN DE UN FAMILIAR: DURACIÓN DEL PERMISO
2. EMPLEADAS DEL HOGAR: REGISTRO DE JORNADA
3. GARANTÍA DE INDEMNIDAD FRENTE AL DESPIDO
4. PROFESIONALES COLEGIADOS: ELECCIÓN ENTRE MUTUALIDAD Y RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS
5. DIMISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA AL SOLICITAR LOS PAPELES DEL DESPIDO POR WHATSAPP
6. CONVENIOS COLECTIVOS

1. HOSPITALIZACIÓN DE UN FAMILIAR: DURACIÓN DEL PERMISO

El caso analizado por el Tribunal Supremo (TS) en su sentencia 381/2015, de seis de mayo, se centra en determinar si el permiso de cinco días debe disfrutarse íntegramente en todo caso, o si puede extinguirse antes del plazo máximo por el alta del familiar enfermo. El caso se inicia con la interposición de una demanda de conflicto colectivo contra la empresa, en la que el sindicato demandante sostiene el derecho al disfrute íntegro de los cinco días.

La sentencia del TS resuelve el recurso de casación número 104/2023, interpuesto por la empresa demandada contra la sentencia dictada el 13 de diciembre de 2022, por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, iniciado por varios sindicatos mediante demanda de conflicto colectivo.

El objeto del litigio era determinar si los trabajadores tienen derecho a disfrutar íntegramente del permiso retribuido de cinco días por hospitalización o enfermedad grave de un familiar (hasta segundo grado), aunque el familiar reciba el alta médica antes de que transcurra dicho plazo, bastando con justificar la hospitalización en el inicio del disfrute.

El art. 73.1.c) del IV Convenio colectivo regula este permiso retribuido:

"c) Cinco días naturales en los supuestos de hospitalización o enfermedad grave de cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La licencia a que hace referencia el presente apartado podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos. En ningún caso el número de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada".

En cambio, recordemos que la redacción del artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores (ET) tiene el siguiente contenido:

“Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.”

Ante el desacuerdo entre la representación sindical y la empresa, el 2 de diciembre de 2021 se celebró sin éxito un acto de conciliación y el conflicto derivó en una demanda de conflicto colectivo. La Sala de lo Social del TSJ de Cataluña estimó la demanda sindical, declarando el derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente del permiso de cinco días por hospitalización o enfermedad grave, aunque no se mantenga durante todo el período el ingreso hospitalario, siempre que se justifique la hospitalización al inicio.

La empresa recurrió la sentencia en casación ante el Tribunal Supremo, alegando que dicho permiso podía extinguirse antes de su término máximo por el alta médica del paciente.

Para el TS, es necesario diferenciar:

- a. El alta hospitalaria no conlleva de forma automática la finalización del permiso, si no va acompañada del alta médica. El alta hospitalaria significa que el paciente ya no necesita estar ingresado en el centro hospitalario, pero no excluye que precise cuidados en su domicilio y tratamiento ambulatorio.
- b. Ello no significa que ese permiso pueda destinarse a fines espurios, como disfrutar de unos días de asueto cuando el pariente enfermo ya está curado o incluso trabajando. La clave no radica en el alta hospitalaria, que por sí sola no excluye los cuidados del pariente, sino en el alta médica, porque evidencia que ha desaparecido la razón última del permiso, justificado por la situación de enfermedad del familiar.

Por tanto, la finalidad del permiso no se limita a acompañar físicamente al familiar durante la hospitalización, sino que incluye la atención, cuidado y gestiones derivadas de la enfermedad. Por todo ello, el TS estima el recurso de casación, casa y anula parcialmente la sentencia previa. **Declara que el permiso puede extinguirse antes de agotar el plazo máximo de cinco días, si se ha emitido alta médica del familiar.**

2. EMPLEADAS DEL HOGAR: REGISTRO DE JORNADA

El apartado 3 bis del art. 9 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, excluye la obligación de registro de jornada para los trabajadores contratados a tiempo parcial en el ámbito del servicio del hogar familiar. Si esta normativa excluye la obligación de registro de jornada para los contratos a tiempo parcial, sería incoherente considerar que dicha obligación es aplicable a los contratos a tiempo completo.

No obstante, la Sentencia del TJUE n.º C-531/23, 19 de diciembre de 2024, ha establecido que los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar. Este fallo dispone que:

“Los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional y a su interpretación por los órganos jurisdiccionales nacionales o a una práctica administrativa basada en tal normativa en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar, privando, por tanto, a estos últimos de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo”.

Algunas sentencias recientes, como la del TSJ del País Vasco (ref. 517/2023), ya están aplicando este criterio. En este caso, se estableció que la falta de registro horario perjudicó a la trabajadora, impidiéndole probar el exceso de jornada. El tribunal entendió que la carga de la prueba recaía en el empleador, conforme a la doctrina del TJUE.

Cabe destacar que el Proyecto de Ley para reducir la jornada máxima a 37,5 horas semanales incluye una reforma del Real Decreto 1620/2011 para introducir la obligación del registro horario también en el ámbito del hogar familiar. Mientras no se modifique la normativa, sigue existiendo cierta inseguridad jurídica. Sin embargo, en caso de conflicto judicial, la jurisprudencia reciente permite que la falta de registro pueda jugar en contra del empleador, sobre todo si se trata de una empleada a jornada completa.

Actualmente, la normativa sigue eximiendo a los empleadores de registrar la jornada en contratos a tiempo parcial. No obstante, la tendencia normativa y judicial apunta claramente hacia la implantación del registro horario en el empleo del hogar con objeto de proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras, garantizar el descanso y evitar abusos.

3. GARANTÍA DE INDEMNIDAD FRENTE AL DESPIDO

El Pleno del Tribunal Constitucional ha dictado una reciente sentencia, resolviendo un recurso de amparo interpuesto por un trabajador, cuya relación laboral fue extinguida por su empleador como consecuencia de una reclamación que formuló ante el presidente del Comité de empresa por el incumplimiento de sus condiciones laborales, con el fin de que intermediara con la empresa, dentro de su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral reconocida en el 64.7.a).1º del Estatuto de los Trabajadores.

El demandante alegaba que la extinción de su relación laboral en estas circunstancias vulneraba su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), desde la perspectiva de la garantía de indemnidad, que establece la prohibición de que un empleador adopte medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, entre ellos el de ejercer acciones ante los órganos judiciales en defensa de lo que considera son sus intereses legítimos.

El Tribunal repasa la evolución jurisprudencial de la garantía de indemnidad de los trabajadores. Desde los años noventa, esta figura protege a los empleados frente a represalias por ejercer derechos ante la justicia. Con el tiempo, esta garantía se ha extendido a los actos previos al ejercicio de acciones judiciales, como denuncias ante la Inspección de Trabajo o consultas internas.

El Tribunal insiste en que esta protección también alcanza actuaciones como la realizada por el demandante: presentar una queja interna ante el comité de empresa. Este tipo de actuación forma parte del ejercicio legítimo de los derechos laborales y debe quedar protegido frente a represalias empresariales.

El Pleno concluye que los supuestos como el analizado en esta sentencia, en los que el trabajador presenta su queja ante la representación de los trabajadores -comités de empresas y delegados de personal- para que ejerzan la función de intermediación que legalmente tiene reconocida en el cumplimiento de la normativa laboral, son también susceptibles de recibir la protección constitucional dispensada por el art. 24.1 CE a la garantía de indemnidad, cuando pueda concluirse que sean supuestos que se desenvuelvan en conexión con la finalidad propia de la protección constitucional que se dispensa al derecho a la tutela judicial efectiva.

La sentencia, a partir de estas consideraciones, afirma que se ha vulnerado al demandante su derecho a la tutela judicial efectiva, desde la perspectiva de la garantía de indemnidad, tras constatar que, como había sido reconocido en la vía judicial previa, la extinción de su relación laboral traía causa de esa reclamación que formuló ante el presidente del Comité de empresa y que su finalidad era obtener la intermediación de este para la resolución de una controversia laboral.

Como consecuencia de ello, el Tribunal declara la firmeza de la sentencia 64/2022 del juzgado de lo Social número 6 de Las Palmas de Gran Canaria, que reconoció la vulneración por la empresa de la garantía de indemnidad y la nulidad del despido.

4. PROFESIONALES COLEGIADOS: ELECCIÓN ENTRE MUTUALIDAD Y RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, mediante su sentencia 1095/2025, de 23 de junio, ha resuelto de manera definitiva una cuestión que desde hace años generaba inseguridad jurídica entre los profesionales colegiados que ejercen su actividad por cuenta propia y que, conforme a la normativa vigente, pueden optar por afiliarse al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) de la Seguridad Social o bien a una mutualidad de previsión social alternativa.

El recurso de casación desestimado por el TS se produce tras un procedimiento judicial que comenzó con el reconocimiento de alta en el RETA de un profesional, quien, tras iniciar su actividad por cuenta propia en 2004 y causar baja en 2012, se dio de alta en una mutualidad profesional al retomar su actividad en 2014. La TGSS negó la validez de ese cambio, fundamentando que la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) solo permite ejercer este derecho una vez.

El núcleo de la cuestión debatida radica es la interpretación de la Disposición Adicional 18.ª de la LGSS, la cual establece literalmente que los profesionales colegiados "(...) quedan exentos de la obligación de alta en dicho régimen especial (RETA) los colegiados que opten o hubieren optado por incorporarse a la mutualidad de previsión social que pudiera tener establecida el correspondiente colegio profesional (...). Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad".

El Supremo considera que, tal y como establece la mencionada disposición, si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad.

El Alto Tribunal resuelve que esta cláusula aplica para todo el tiempo de ejercicio de la actividad profesional colegiada por cuenta propia, lo que significa que la alternativa (RETA o mutualidad) debe elegirse una sola vez y que la elección es irrevocable. Un profesional colegiado que optó en una época anterior por el RETA no podrá, aunque haya cesado su actividad y pasen años, optar más tarde por la mutualidad alternativa si en su momento optó por RETA.

Así, el cese de actividad, la baja en el Régimen Especial de Autónomos, la nueva alta y los lapsos de tiempo no crean una excepción que anule el carácter irreversible de la opción elegida.

Asimismo, la sentencia reafirma la doctrina seguida por el propio tribunal para esta cuestión, ya iniciada en una sentencia de 2016, rechazando interpretaciones más flexibles o contrarias que venían adoptando algunos Tribunales Superiores de Justicia.

Con su pronunciamiento, el TS casa y anula la sentencia recurrida y desestima el recurso contencioso-administrativo del recurrente, confirmando la resolución administrativa que le denegó el pase desde RETA a la mutualidad tras su baja y posterior reincorporación a la actividad profesional.

Ello implica que, la elección entre RETA y Mutualidad para los profesionales colegiados solo será válida si se realiza en el primer momento en que surge la obligación de alta; cualquier elección posterior no será admisible, produciéndose la inclusión automática en RETA si no se ejercita a tiempo la opción a favor de la mutualidad.

5. DIMISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA AL SOLICITAR LOS PAPELES DEL DESPIDO POR WHATSAPP

El TSJ de Cataluña, en sentencia de fecha 10 de junio de 2025, aborda un recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora contra la decisión del Juzgado de lo Social que desestimó su demanda por despido, confirmando que esta había solicitado una baja voluntaria.

Tras dos reducciones de jornada aplicadas a la trabajadora, esta escribe un whatsapp a la empresa en los siguientes términos: *"hola, no estoy de acuerdo con las normas de la empresa mi preparas los papeles de despido e tengo cargos de me si hijos Gracias"*, a lo que se contesta por la empresa: *"Vale gracias! Te mando el teléfono de la chica para que le des las llaves"*

Dos días más tarde, la empresa comunica a la trabajadora que preparan la documentación de su baja voluntaria y, al día siguiente, le informan que ya la tienen preparada y que, si prefiere pasar por las oficinas de la empresa o que se la envíen por burofax, eligiendo la trabajadora esta última opción.

La empresa tramita la baja voluntaria de la trabajadora y, días más tarde, esta interpone papeleta de conciliación por despido. El acto de conciliación acaba sin acuerdo, presentando la trabajadora la demanda ante el Juzgado de lo Social número 21 de Barcelona.

Dicho Juzgado desestima la demanda en materia de despido interpuesta por la trabajadora y absuelve a la empresa demandada de las pretensiones de aquella, recurre la demandante para que estimando el recurso se dicte sentencia por la que se revoque la dictada en la Instancia y se declare la improcedencia del despido de la trabajadora con las consecuencias derivadas de ello.

El TSJ desestima el recurso de la trabajadora y ratifica lo sentenciado por el Juzgado de lo Social: dimisión y no despido, ante la voluntad clara de la trabajadora de poner fin a la relación laboral.

El argumento principal de la demandante es *"que en ningún momento ha manifestado la solicitante su intención de solicitar su baja voluntaria, negándose las afirmaciones que se recogen en el burofax remitido..."*. Sin embargo, el TSJ de Cataluña entiende que existe clara voluntad de la trabajadora de poner fin a la relación laboral y, por tanto, existe dimisión.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña tras analizar los motivos del recurso, centrándose en la falta de identificación de normas procesales infringidas y en la supuesta falta de motivación de la sentencia, entiende que ha existido una clara voluntad de terminar el contrato por parte de la trabajadora y, por tanto, descarta que estemos ante un despido.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2025.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Auto-Taxis	CC	BOE	18/08/2025
Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos	CC	BOE	29/08/2025
Sociedades Cooperativas de Crédito	AC	BOE	4/09/2025
Industria de Producción Audiovisual (Técnicos)	RS	BOE	11/09/2025
Industrias de Turrónes y Mazapanes	RS	BOE	15/09/2025

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO DE 2025 Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2025.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Alicante	Preparados de Especies, Condimentos y Herboristería	CC	BOP	18/08/2025
Asturias	Transporte por Carretera	SE	BOPA	26/08/2025
	Transporte por Carretera	AC	BOPA	27/08/2025
Ávila	Industrias Siderometalúrgicas	CE	BOP	18/08/2025
Cádiz	Industria del Metal	CC	BOP	1/09/2025
	Amarre y Desamarre de Buques en El Puerto Bahía de Algeciras	AC	BOP	4/09/2025
	Transporte Sanitario	CC	BOP	9/09/2025
Cantabria	Limpieza de Edificios, Locales y Limpieza Industrial	CC	BOCA	11/09/2025
Comunidad Valenciana	Empleados y Empleadas de Fincas Urbanas	CC	DOGV	18/08/2025
	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	AC	DOGV	12/09/2025
	Recolección de Cítricos	AC	DOGC	12/09/2025
Córdoba	Clínicas Privadas	RS	BOP	12/09/2025
Cuenca	Metal	AC	BOP	29/08/2025
	Metal	CE	BOP	3/09/2025
Gipuzkoa	Construcción y Obras Públicas	CC	BOG	26/08/2025
	Construcción y Obras Públicas	RS	BOG	8/09/2025
Girona	Transporte de Mercancías y Logística	CC	BOP	10/09/2025
Jaén	Oficinas y Despachos	CC	BOP	26/08/2025
	Comercio del Metal y la Electricidad	CC	BOP	15/09/2025
Lleida	Industria de Hostelería y Turismo	RS	BOP	26/08/2025
Madrid	Protésicos Dentales	AC	BOCM	16/08/2025
	Madera	CC	BOCM	23/08/2025
País Vasco	Universidad Pública del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea (personal laboral de administración y servicios)	AC	BOPV	28/08/2025
Salamanca	Transporte de Viajeros por Carretera	CC	BOP	8/09/2025
Segovia	Clínicas y Consultas de Odontología	AC	BOP	25/08/2025
Sevilla	Empresas de Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos	AC	BOP	25/08/2025
	Limpieza de Edificios y Locales	CC	BOP	25/08/2025
Teruel	Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal	AC	BOP	20/08/2025
Toledo	Industrias Siderometalúrgicas	CC	BOP	27/08/2025
	Mazapán, Masas Fritas, Confitería y Chocolate	CC	BOP	10/09/2025
Valencia	Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal	AC	BOP	19/08/2025
Zamora	Industrias de Tintorería y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa	CC	BOP	25/08/2025
Zaragoza	Fincas Urbanas	CC	BOP	16/08/2025
	Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras	RS	BOP	16/08/2025

AC: Acuerdo CA: Calendario laboral CC: Convenio Colectivo CE: Corrección errores
 DE: Denuncia ED: Edicto EX: Extensión IM: Impugnación LA: Laudo
 NU: Nulidad PA: Pacto PR: Prórroga RS: Revisión salarial SE: Sentencia