



Edita: El teu Sindi.cat / Avd. Marquès de Montroig, 82 08912- Badalona

<http://www.elteusindi.cat> / comunicacio@elteusindi.cat Tel. 93 157 21 56 - 667 90 18 72

SINDI.CAT EXIGE AL GOBIERNO, CAMBIOS URGENTES EN MATERIA LABORAL Y SOCIAL. BASTA YA DE HACER POLÍTICAS POPULISTAS Y SIN CONCRETAR LO ACORDADO.

El conjunto de la clase trabajadora necesitamos que se concreten todos los acuerdos de Gobierno que suponen avances sociales importantes, como el permiso parental de hasta 8 semanas retribuido íntegramente, la reducción de la jornada semanal y anual en 2025 a 1712 horas en cómputo anual, y el pago inmediato a los pensionistas que solicitaron en tiempo y forma la devolución de cantidades pagadas en su día de más. Un gobierno que se supone progresista no puede retrasar estos temas.

Necesitamos una **estabilidad real en el empleo, salarios dignos y que se respeten y mejoren realmente nuestros derechos laborales y sociales**. No podemos aceptar políticas populistas que sólo buscan llenar titulares en la prensa y no beneficiar realmente a los trabajadores afectados. Medidas como el incremento importante del SMI sin pre-acordar con Hacienda el impacto fiscal de dicha subida, es un fracaso total.

Pero también hay otros temas que se pactaron entre grandes titulares como la reforma laboral en materia de contratos, potenciando los contratos fijos discontinuos como una medida de "estabilizar" la relación laboral, pero la realidad es que ha supuesto una precarización del mercado de trabajo. O la reforma de la reforma laboral de 2012, que ha sido totalmente descafeinada y no resuelve los grandes recortes: cuantías de las indemnizaciones por despido improcedente de 45 días por año trabajado con el tope de 42 mensualidades a 33 días por año trabajado con 24 mensualidades. No es serio y la clase trabajadora no nos merecemos a estos políticos que tenemos.

Desde la UE nos presionan para mejorar los derechos sociales y pese a que debemos transponer directivas del 2019, no lo hacemos, o dejamos cosas a medio hacer...

Desde SINDI.CAT exigimos que se completen todas las medidas sociales acordadas, ya que nos suben los impuestos y los precios al consumo constantemente, bajo excusas tan diversas como la globalización, las guerras, los conflictos mundiales diversos, y la pandemia... los políticos lejos de resolver y saber gestionar los problemas de los ciudadanos, los generan constantemente, sean del "color político" que sean.

Y el panorama internacional no mejora, con dirigentes de las máximas potencias que recuerdan más a "califas o reyes absolutistas" que a dirigentes demócratas... el capital en su estado puro...

SINDI.CAT SOMOS INDEPENDIENTES, SOMOS EFICACES



La inflación sube más que la pensión. Los precios de 2025 encareciendo el 3%.

A primero de año decíamos, que una vez confirmada la subida de las pensiones de 2025: éstas lo harían, con carácter general, en un **2,8%**, según el IPC medio interanual, tal como marca la Ley 21/2021, de 28 de diciembre.

Pese a que la subida de pensiones de 2025 cumple totalmente con la legalidad, algunos movimientos y organizaciones de mayores, jubilados y pensionistas señalamos que la cifra oficial del IPC, no se ajusta a la subida real de la cesta de la compra, y es que ese 2,8% de incremento no puede compensar los disparatados precios de alimentación, agua, luz y electricidad.

Si el tejemaneje de los políticos no lo impide, las pensiones de la Seguridad Social mantendrán en 2025 el incremento del 2,8%, que ya se cobró a primeros de año, tal y como estableció la Ley de reforma 21/2021.

Sin embargo, esta subida de cuantía de las pagas, que el Congreso debió aprobar (tras haber rechazado el decreto ómnibus que presentó el Ejecutivo), no es un chollo ni un privilegio, pues la pensión es en realidad el *salario en diferido*, al pago a las cotizaciones de toda la vida laboral, y así poder mantener nuestro poder adquisitivo como jubilados. Además, millones de pensionistas somos económicamente, más vulnerables ya que la inmensa mayoría solo disponemos de la pensión para vivir, y más de la mitad cobramos menos de 1.000 euros mensuales, fundamentalmente mujeres.

Además de la baja cuantía de pensiones, que no alcanzan para llenar la cesta de la compra, se tiene que sumar la amenaza de la inflación, que parecía haberse moderado en 2024, pero que ahora se ha vuelto a disparar, lleva cuatro meses seguidos al alza, y ha empezado 2025 con un encarecimiento de precios de consumo (IPC) del 3%, que es su mayor nivel desde Junio pasado.

Tal como publica el Instituto Nacional de Estadística (INE), este nuevo encarecimiento del coste de la vida se debe al aumento de los

carburantes (en comparación con la bajada de enero de 2024) y al mayor coste de la electricidad. Hay que recordar que, desde el 1 de enero, el IVA de la luz ha vuelto a situarse en el 21%, frente al previo 10%. Aunque el Ministerio de Economía, resta dramatismo al repunte de enero, lo cierto es que la inflación lleva cuatro meses consecutivos de ascensos.

El incremento general de 2,8% no va a servir para compensar la inflación, que no es cosa de hace unos meses, sino que nos ha azotado desde 2022, según denunciábamos varios movimientos de pensionistas.

Asociaciones de consumidores, como **Facua**, alertan de que puede agravarse por la subida del IVA de los productos básicos, como el aceite de oliva, la leche, el pan, los huevos, el queso, las frutas, las verduras han pasado a pagar el **4%**. Además, el IVA de las pastas alimenticias y los aceites de semillas ha subido al **10%**. Esta asociación, ha criticado la "absoluta pasividad" del Gobierno, concretamente, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ante las subidas de precios en numerosos alimentos que en 2024 tenían el IVA rebajado.

Según la **Encuesta de Hábitos de Compra y Consumo de 2024**, casi 4 de cada 10 consumidores se siente vulnerable en materia de alimentación, sobre todo como consecuencia del contexto de alza de precios. Además, el **81% se ha visto obligado a modificar sus hábitos de compra**, en busca de precios más competitivos y un mejor aprovechamiento de los alimentos.

Aunque desde Economía no parecen alarmados por el repunte inflacionista, la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, reconoce como "preocupante" el repunte de la inflación en un país como España, "de bajos salarios". Este mismo jueves, ha recordado que la media salarial en España es de 1.599 euros y ha subrayado que, si se observara la subida del IPC "por partes", se vería "lo duro" que es en algunos aspectos para las familias el incremento de los precios.



8 DE MARZO DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER 2025

El 8 de marzo de 2025 unámonos para celebrar el Día Internacional de las Mujeres con el tema: **“Para las mujeres y niñas en toda su diversidad: Derechos, igualdad y empoderamiento”**.

El tema de este año representa un llamado a la acción que puede ampliar la igualdad de derechos, poder y oportunidades para todas, y un futuro feminista en el que no se deje a nadie atrás. El empoderamiento de la próxima generación es el núcleo de esta idea: las juventudes, en especial las mujeres jóvenes y las niñas adolescentes, serán protagonistas de cambios duraderos.

El 2025 es un año crucial para la búsqueda global para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, ya que será el 30º aniversario de la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**. En 1995, 189 gobiernos adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing (China). Este documento sigue siendo el plan de acción más progresista y más ampliamente respaldado para el avance de los derechos de las mujeres y niñas en todo el mundo. Esta Plataforma sienta las bases para las políticas, los programas y la inversión que tienen efecto en áreas clave de nuestras vidas, como la educación, la salud, la paz, los medios, la participación política, el empoderamiento económico y la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas. Atender estos problemas y las prioridades que surgen en relación con la justicia climática y el poder de las tecnologías digitales es urgente, ya que nos encontramos a solo cinco años del plazo establecido para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Al mismo tiempo, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing cumple 30 años en un panorama de creciente inseguridad y crisis acumuladas, que genera cada vez más desconfianza en la democracia y reduce la participación cívica.

Solo en el último año, **612 millones de mujeres y niñas vivieron en la realidad**

brutal del conflicto armado, lo que supone un inquietante aumento del 50% en sólo una década.

Con la consigna de la campaña mundial de ONU Mujeres, “Para las mujeres y niñas en toda su diversidad”, en el Día Internacional de las Mujeres de este año resonará un clamor en pos de la toma de medidas en tres áreas clave:

Fomento de los derechos de las mujeres y niñas. Luchar implacablemente por todos los derechos humanos de las mujeres y niñas combatiendo todas las formas de violencia, discriminación y explotación.

Promoción de la igualdad de género. Abordar las barreras sistémicas, dismantelar el patriarcado, transformar las desigualdades estructurales y elevar las voces de las mujeres y niñas marginadas, incluidos las juventudes, para garantizar la inclusión y el empoderamiento.

Impulsar el empoderamiento. Garantizar el acceso inclusivo a la educación, el empleo, el liderazgo y los espacios de toma de decisiones para redefinir las estructuras de poder. Priorizar el acceso a oportunidades para niñas y mujeres jóvenes, de modo que puedan liderar e innovar.

Involucremos a medios, gobiernos, líderes de empresas y comunitarios, a la sociedad civil y las juventudes, y cualquier otra persona con la capacidad de incidencia y tomar decisiones en nuestras comunidades. Pidamos a las personas con liderazgo que tomen acciones e inviertan en la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Compartamos las historias y los mensajes en torno al Día Internacional de las Mujeres en plataformas digitales a fin de generar un diálogo e inspirar la acción.





DECLARACIÓN DE LA RENTA 2024

La Agencia Tributaria adelanta el inicio de la Campaña de la Renta 2025 (para el ejercicio de 2024) con importantes novedades que marcarán un antes y un después para millones de contribuyentes. Este año, la planificación de las fechas clave y las nuevas obligaciones fiscales representan un cambio significativo que afecta a trabajadores, autónomos y beneficiarios de ayudas. Estas modificaciones prometen facilitar el proceso de declaración, pero también traen consigo nuevas responsabilidades que no deben pasarse por alto.

Novedades en la declaración: más contribuyentes obligados a presentarla.

Entre las medidas más destacadas se encuentra la obligatoriedad de presentar la declaración para los beneficiarios de la prestación por desempleo, independientemente de si alcanzan o no el importe mínimo establecido en años anteriores. Esto supone un cambio fundamental en la política fiscal y busca garantizar una mayor equidad en el sistema tributario.

Hasta ahora, los parados que percibían esta prestación no estaban obligados a presentar la declaración si sus ingresos no superaban los 22.000 euros anuales o 15.000 euros con varios pagadores. Sin embargo, a partir de 2025, esta excepción desaparece, marcando un antes y un después para miles de personas.

Por otro lado, se introduce un cambio en el umbral de ingresos procedentes de segundos o más pagadores. Este límite pasa de los 1.500 euros a los 2.500 euros, lo que da un respiro a quienes tienen trabajos esporádicos o múltiples fuentes de ingresos.

Fechas de campaña de Renta y Patrimonio 2024.

2 de abril hasta el 30 de junio de 2025: presentación por Internet de las declaraciones de Renta y Patrimonio 2024.

6 de mayo hasta el 30 de junio de 2025: la Agencia Tributaria le podrá confeccionar su declaración de Renta 2024 por teléfono (solicitud de cita desde el 29 de abril hasta el 27 de junio).

2 de junio hasta el 30 de junio de 2025: la Agencia Tributaria le podrá confeccionar su declaración de Renta 2024 presencialmente en sus oficinas (solicitud de cita desde el 29 de mayo hasta el 27 de junio).

Para ser atendido por la Agencia Tributaria tanto por teléfono como presencialmente, concierte cita previa, por Internet o llamando a los siguientes números de teléfono.

Teléfono automático: **91 535 73 26 / 901 12 12 24** o Servicio de cita para Renta: **91 553 00 71 / 901 22 33 44.**

**Como en años anteriores, Sindi.Cat, dispondrá de un servicio para hacer la Declaración de Renta a aquellos que lo pidan:
Afiliados: 30,00 € - No Afiliados: 60,00 €.**

23 de abril

Día de libros y rosas

La celebración del Día del Libro se remonta a principios del siglo XX. La historia del libro se hace festiva y surgen actividades literarias en toda España. Hoy, el día 23 de abril se celebra en todo el mundo, el Día Internacional del Libro.

El Origen del Día del Libro se remonta a 1926. El 23 de abril de 1616 fallecían Cervantes, Shakespeare y el Inca Garcilaso de la Vega. También en un 23 de abril nacieron – o murieron – otros escritores eminentes como Maurice Druon, K. Laxness, Vladimir Nabokov, Josep Pla o Manuel Mejía Vallejo. Por este motivo, esta fecha tan simbólica para la literatura universal fue la escogida por la Conferencia General de la UNESCO para rendir un homenaje mundial al libro y sus autores, y alentar a todos, en particular a los más jóvenes, a descubrir el placer de la lectura y respetar la irremplazable contribución de los creadores al progreso social y cultural.

La idea original de la celebración del Día del Libro partió de Cataluña, del escritor valenciano Vicente Clavel Andrés, proponiéndola a la Cámara Oficial del Libro de Barcelona en 1923 y aprobada por el rey Alfonso XIII de España en 1926. El 7 de octubre de 1926 fue el primer Día del Libro, poco después, en 1930, se instaura definitivamente la fecha del 23 de abril como Día del Libro, donde este día coincide con Sant Jordi - San Jorge, patrón de Alemania, Aragón, Bulgaria, Cataluña, Etiopía, Georgia, Grecia, Inglaterra, Líbano, Lituania, Países Bajos, Portugal, Eslovenia y México. Es tradicional regalar una rosa al concluir una lectura, evento o pregón y que los enamorados y personas queridas se intercambien una rosa y un libro.

En 1995 el Día del Libro se convierte en una FIESTA MUNDIAL. El Día del Libro fue propuesto por la Unión Internacional de Editores (UTE), y presentado por el gobierno español a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). En 1995, se acordó proclamar el 23 de abril de cada año el "Día Mundial del Libro y del Derecho de Autor".

Si deseas sentir la tradición de la Fiesta del Día del Libro, iniciada en 1926, puedes iniciar tu paseo por la Rambla de Catalunya de Barcelona: miles de paradas de librerías y floristas envuelven la ciudad de cultura a través de los libros, puedes demostrar y sentir el amor de personas queridas cuando recibes o regalas una rosa, también se reúnen las asociaciones, instituciones,



bibliotecas, escritores de todo el mundo firmando sus obras, ilustradores, medios de comunicación te acompañan por las calles de la ciudad.

Existen miles de lugares de interés en más de 100 países para celebrar el Día Internacional del Libro y los Derechos de Autor. Por ejemplo, en Madrid realizan más de 600 actos el 23 de abril, preámbulo de la Feria del Libro con 15 días de duración. Ciudad de México, Caracas, Bogotá, Santiago, Valencia, La Victoria, Buenos Aires, Maracaibo, Barquisimeto, Quito, Managua, Maracay, New York, Los Ángeles, Medellín, Ciudad de Guatemala, Valparaíso, muchas ciudades europeas, americanas, asiáticas, africanas, incluso en Vietnam se celebra a escala nacional..., celébralo en miles de localidades más de todo el mundo, encontrarás actos del Día del Libro para disfrutar de la fiesta mundial.

¡Bona Diada de Sant Jordi..!



El Despido Silencioso tiene el objetivo de conseguir que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo, con lo que la empresa se ahorra los costes del despido.

Una “estrategia” que están siguiendo muchas empresas para deshacerse de los trabajadores sin ningún coste (más allá de abonarles el finiquito en caso de que haya conceptos pendientes de recibir).

El despido silencioso ocurre cuando una empresa utiliza tácticas sutiles (y a veces no tan sutiles) para hacer que un empleado se sienta incómodo, desmotivado o excluido en su lugar de trabajo, con la esperanza de que decida abandonar voluntariamente la empresa”.

La forma de llevar a cabo este despido silencioso, es a través de una serie de prácticas laborales y comportamientos que suelen repetirse en todos los casos. Todas ellas con la intención de desgastar psicológicamente al trabajador, desmotivarlo o desprestigiarle profesionalmente, hasta llevarle al punto de querer dejar el trabajo.

Éstas son algunas de las prácticas más habituales que siguen las empresas para aplicar un despido silencioso a un trabajador.

Ante una de estas situaciones es cuando resalta la importancia de estar afiliado/a y poner en conocimiento de SINDI.CAT, a través del Delegado Sindical o bien de la Asesoría Jurídica la situación por la que se está pasando. Hay que evitar que la presión de la empresa consiga afectar a la capacidad de afrontar la situación por parte del trabajador y se le pueda hacer frente con la ayuda eficaz de SINDI.CAT.

¿Qué gana la empresa con el despido silencioso?

Sobre por qué utilizan las empresas esta estrategia, al conseguir que el trabajador renuncie voluntariamente, no tienen que pagarle una indemnización por despido. Y, además, se evitan posibles reclamaciones legales (si un despido no cumple con los requisitos formales que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores, ni se justifica por una causa legal, el trabajador puede reclamar para conseguir la improcedencia o nulidad del despido, dependiendo del caso).

Sobrecarga de trabajo: darle más tareas al empleado, incluso sin el tiempo suficiente para que pueda ejecutarlas todas, con la intención de saturarlo.

Reducir significativamente las tareas o funciones: al contrario de lo anterior, es quitarle funciones, lo que puede minar su moral o desmotivarlo. También puede pretender reducir su influencia y responsabilidad en la empresa.

Falta de reconocimiento u oportunidades: negarle la posibilidad de ascender, aunque lleve años en la compañía; asignarle tareas por debajo de su experiencia o competencia; o no reconocerle los logros e, incluso, restarles importancia.

Asignar tareas por debajo de la experiencia o competencias o apartarlo de reuniones estratégicas: viene a dejar fuera al empleado de la toma de decisiones.

Recibir un comentario negativo constante y desproporcionado, sin oportunidad de mejora, o presiones emocionales.

Aislamiento laboral: no solo consiste en apartar al empleado de reuniones importantes, sino de cualquiera que se celebre en la empresa, no comunicarle las decisiones que se toman o los proyectos que se están adoptando, no invitarlo a planes fuera del trabajo o sacarlo fuera de conversaciones, pueden ser otras formas de aislamiento.

Cuestionar continuamente el desempeño del trabajador o lanzarle comentarios desmotivadores.

Asignar metas ambiguas o inalcanzables, con el objetivo de generar frustración e inseguridad.



Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo se celebra el 28 de abril en todo el mundo. Este día, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene como objetivo generar conciencia sobre la importancia de garantizar un trabajo seguro, saludable y digno para todos.

Además, se rinde homenaje a las víctimas de accidentes laborales y enfermedades profesionales. También es el Día Internacional en Memoria de los Trabajadores Fallecidos y Heridos, organizado en todo el mundo por el movimiento sindical desde 1996.

La seguridad y la salud en el trabajo es un tema crucial en la vida de los trabajadores y las empresas. A través de esta celebración, se busca destacar la magnitud del problema y demostrar que una cultura de prevención y concienciación puede contribuir significativamente a reducir el número de muertes y lesiones relacionadas con el trabajo... aunque tal y como ha ido el año no parece que surja ningún efecto.

En 2024 se produjeron en España 796 muertes en el trabajo, un incremento del 10,4% respecto al año pasado.

Los datos provisionales de accidentes de trabajo en 2024 muestran un leve crecimiento del número de accidentes con baja que contrasta con el fuerte incremento que experimentan los accidentes mortales, con un repunte del 10,4% en relación a 2023.

Se incrementan tanto los que se produjeron en jornada laboral como *in itinere*, casi en la misma proporción. Los sectores de actividad que registran más accidentes laborales mortales durante la jornada, un total de 599, son construcción (128); transporte y almacenamiento (126) e industria manufacturera (88). En el caso del transporte, se han registrado 30 accidentes mortales más que en 2023, y 24 más en la industria manufacturera. Otros incrementos significativos se han producido en la Administración pública y en comercio y reparación de vehículos, con 9 más.

El aumento de las muertes en el trabajo es una realidad que precisa de medidas urgentes, refuerzo de Inspección de Trabajo, para incrementar el número de inspecciones y vigilar a las empresas para que implementen y actualicen los planes de prevención de riesgos laborales, especialmente en sectores de alta siniestralidad. Supervisar que las jornadas laborales respeten los límites legales para evitar la fatiga, factor clave en los accidentes de trabajo, así como reforzar campañas de sensibilización y las políticas de transporte seguro para reducir los accidentes *in itinere*, también contribuirían a frenar las muertes en el trabajo.

Desde SINDI.CAT reclamamos reforzar las Inspecciones de Trabajo, y que se respeten las jornadas laborales en las empresas e insistimos en que estas cifras no son solo números: son vidas perdidas. Paremos las muertes en el trabajo.

¡Únete a nosotros en la celebración de este día y hagamos juntos un esfuerzo para mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo!

Las “trampas” del permiso laboral de 5 días: “muchas empresas intentan recortar el derecho o malinterpretar la normativa”

El artículo 37 b.) del Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho de los trabajadores a solicitar un permiso de 5 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”.

Aunque entró en vigor en 2023, lo cierto es que siguen existiendo dudas sobre su aplicación y, en gran parte, se debe a la forma que tienen muchas empresas de interpretar la normativa. Las compañías suelen hacer trampas o no concedértelo conforme a la ley”. Por ello, es importante conocer los engaños más comunes: muchas empresas intentan recortar este derecho o malinterpretar la normativa. No dejes que te engañen.

Una de las “trampas” más comunes está relacionada con la duración. Este permiso laboral, que es retribuido (por lo que no se pierde nada de salario), dura hasta que le den al familiar el alta médica, que no el alta hospitalaria. No es lo mismo. “Por ejemplo, tu hermano puede estar tres días en el hospital, pero si luego le dan una semana de reposo domiciliario, como este reposo es también objeto del permiso, el mismo, puede continuar.

Esto fue algo que se reconoció en la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de mayo de 2017, donde se estableció que el periodo de reposo domiciliario sí constituye por sí mismo una causa independiente del permiso retribuido.

En segundo lugar, si la misma enfermedad vuelve a requerir hospitalización en otro momento, se tiene derecho a pedir un nuevo permiso de 5 días retribuidos. Para que se entienda, si tu hermano está con un problema de riñón ingresado tres semanas, tienes derecho a un permiso de 5 días. Pero imagínate que luego le dan el alta y unos meses después esa misma enfermedad, ese mismo problema, le vuelve a mandar al hospital, pues tienes derecho otra vez a solicitar este mismo permiso.

Realmente, el Estatuto de los Trabajadores no limita el número de veces que se puede disfrutar este permiso por lo que, en principio, se podría pedir tantas veces como fuese necesario a lo largo del año, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos.

Aunque no los incluye, hay otra serie de errores comunes que suelen repetirse con este permiso y que han sido resueltos por la justicia. Los trabajadores deben de saber que el permiso de 5 días se disfruta en días laborables, no naturales, independientemente de lo que indique el convenio colectivo de aplicación.

Cursillos de Formación para los Meses de Marzo y Abril de 2025



25 de marzo

Cómo interpretar una nómina, finiquitos y cálculo de indemnizaciones.
Casos prácticos.

29 de abril

Calendarios laborales y registro de jornada.
Casos prácticos.

Despedido por negarse a hacer horas extras sin que le pagasen: El Supremo le da la razón.

Hacer **horas extras** en la oficina es uno de los grandes debates internos que tienen los **trabajadores**. En ocasiones, es cierto que no queda más remedio por la carga de trabajo que existe en momentos puntuales del año; otras veces, sin embargo, por 'miedo' o 'vergüenza', los empleados pasan más tiempo del establecido por contrato en su puesto laboral. Y en muy pocas ocasiones, el trabajador se planta y decide no hacer horas de más **si no son remuneradas**.

Es en caso de un **conductor** de ambulancia, que decidió negarse a hacer horas extraordinarias sin retribución económica alguna. Ante esta negativa valiente del empleado, la empresa respondió con la carta de finiquito y rescindiendo, de manera unilateral, la relación laboral que les unía. No obstante, después de que el trabajador rehusase a hacer horas extras sin que le pagasen y lo cesasen, el Tribunal Supremo consideró que la **empresa actuó con el objetivo de deshacerse de él porque** lo había calificado como "molesto y reivindicativo" debido a sus defensas laborales.



El conductor ya había denunciado a la compañía ante la Inspección de Trabajo por irregularidades relacionadas con su jornada laboral, según fuentes consultadas y, además, estas acciones fueron empleadas como pruebas fundamentales en su defensa. Por lo tanto, en su fallo, el Supremo ordenó la readmisión inmediata del empleado en su puesto y el pago de los salarios que dejó de percibir desde su despido, además de una indemnización de 6.000 euros.

Igualmente, el Alto Tribunal concluyó que la empresa vulneró el derecho del trabajador a su garantía de indemnización, recogido en la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho a la Defensa, siendo así **la primera vez que se hace eco de esta normativa**. Por lo tanto, esta sentencia supone un antes y un

después en cuanto a la **protección de los derechos laborales**.

Del mismo modo, la resolución del Supremo ha sido respaldada por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, que ratificó la **nulidad del despido** y las medidas compensatorias ordenadas. En el artículo 12, sobre la protección del derecho a la defensa, en el tercer punto, la ley recoge lo siguiente: «las personas trabajadoras tienen derecho a la **indemnidad** frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa”.

El despido disciplinario, por su parte, se define como «el que tiene lugar cuando el empleador decide extinguir su relación laboral con un trabajador, por considerar que ha incurrido en incumplimientos graves». Actualmente, está considerado como la sanción más grave impuesta a los trabajadores.

No obstante, el 18 de noviembre de 2024 tuvo lugar otra sentencia histórica respecto a esta forma de despido. El Supremo resolvió que las empresas deben ofrecer al trabajador la oportunidad de defenderse de las acusaciones en su contra antes de proceder a su cese. De esta forma, se modificó una doctrina aplicada en los años 80.

Esta reforma se aplicará a los nuevos despidos. El incumplimiento de esta obligación por parte de las empresas podría comprometer la procedencia del despido disciplinario, y podrían enfrentarse a repercusiones legales y económicas. Incluso, aunque ese cese esté basado en hechos comprobables de una infracción laboral por parte de la persona trabajadora.

Noticias Breves

★ **Correos firma un acuerdo con los sindicatos que recoge la jornada laboral de 35 horas.**

En el pacto se incluye un programa de salidas voluntarias incentivadas a partir de los 61 años y el compromiso de reducir la temporalidad al 8%.

Han firmado un acuerdo marco laboral que incluye la implementación de la jornada laboral de 35 horas semanales, un plan integral de incentivos para posibilitar incrementos retributivos y un programa de salidas voluntarias incentivadas a partir de los 61 años, con su correspondiente tasa de reposición. El acuerdo ha contado con el apoyo sindical del 70% de la plantilla.

★ **Estar empadronado en un municipio distinto al de residencia habitual puede acarrear una multa de hasta 150 euros, según la normativa publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE).**

Aunque esta medida pueda parecer un simple trámite administrativo, tiene importantes implicaciones tanto para los ciudadanos como para las administraciones locales. A pesar de ello, prácticas como no empadronarse en el lugar de residencia real, preferir estar registrado en la ciudad natal o incluso permitir que un amigo declare residir en tu domicilio para evitar ciertas obligaciones son relativamente comunes. Ahora, estas acciones incumplen la normativa vigente.

★ **La pensión media de jubilación se sitúa en los 1.498 euros y lleva el gasto al récord de 13.432 millones en enero.**

En total, en el primer mes del año la Seguridad Social ha abonado 10.294.786 pensiones a 9,3 millones de personas. La pensión media del sistema ha sido de 1.304,8 euros, un **4,5% más que en el mismo mes del año anterior**. De todo este paquete, lo más costoso son las pensiones medias de jubilación, que perciben 6,4 millones de personas (dos tercios del total) a una media, como ya se ha avanzado, de 1.498 euros mensuales.

★ **El IPC adelantado de enero sube hasta el 3%: la gasolina y la luz se pagan más caras.**

El Instituto Nacional de Estadística, INE, publica los primeros datos adelantados del año y destaca que la subida del IVA de la luz al 21% ha sido una de las causas de esta alza. Una **subida del 0,2%** en el mes de enero si se tienen en cuenta los datos del mes pasado.

★ **El Gobierno aprueba el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo que la fijará en 37,5 horas semanales en cómputo anual.**

El Consejo de Ministros ha aprobado (4 febrero de 2025), a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión que permitirá la reducción de la máxima ordinaria de trabajo a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

★ **472.000 autónomos se jubilarán en los próximos 3 años: algunas actividades corren peligro.**

Según los datos publicados ayer por UPTA, 600.000 trabajadores por cuenta propia ya tienen 60 años o más. De estos, 190.000 han superado los 64 años y 144.000 ya tienen 66. En su mayoría tienen más de 20 años de antigüedad en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y para 2029 se espera que al menos un 16% ya estén jubilados.

★ **Yolanda Díaz "ya sabía" que la subida del SMI incorporaba el "potencial" pago de impuestos a Hacienda.**

La ministra de Trabajo y Economía Social, anunció tras el Consejo de Ministros, la aprobación de la subida del Salario Mínimo Interprofesional. Esta alza, que supondrá una cuantía de 1.184 euros al mes en 14 pagas o 1.381 en 12 pagas (brutos) supone que, cobrar el SMI no está libre de tributar en el IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).