

# NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

---

Octubre 2025



**TOMARIAL**  
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

## ÍNDICE

1.	¿A qué parte le corresponden las costas del recurso de suplicación? .....	4
2.	La AN concluye que el permiso parental no tiene carácter retribuido.....	5
3.	Se actualizan los organismos internacionales cuyos empleados pueden suscribir el convenio especial de Seguridad Social .....	6
4.	Se amplía la cobertura de la Ley ELA a otras enfermedades.....	7
5.	DANA. Aplazamiento de cuotas y nueva prestación por cese de actividad .....	9
6.	Se publica la Guía de actuación de la ITSS en plataformas digitales .....	11
7.	¿Es válido el despido de un trabajador en situación de IT? .....	12
8.	¿Se puede establecer una doble escala salarial en el convenio colectivo?.....	13
9.	Encuadramiento en el RETA: los ingresos inferiores al SMI no excluyen la habitualidad de la actividad económica .....	15
10.	Se modifica el sistema de atención a la dependencia para proteger a los enfermos de ELA	16
11.	¿Puede la empresa exigir una justificación previa sobre el uso de las horas sindicales?	18
12.	¿Cuándo se devengan las dietas y kilometraje? .....	19
13.	Datos personales recogidos en el curriculum: ¿cuándo se puede solicitar su supresión?.....	21
14.	Se reduce la edad de jubilación de agentes forestales y medioambientales.....	22
15.	Abono de gasto de comida previsto en el convenio: ¿es obligatorio justificarlo documentalmente?.....	24
16.	Trabajadora con suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo: ¿puede ser incluida en un ERTE? .....	26
17.	Se declara la prioridad aplicativa de un acuerdo de empresa sobre el convenio sectorial en materia de retribución y promoción profesional.....	27
18.	Huelga en el servicio de limpieza. ¿Prevalece el derecho a la huelga sobre el derecho a la salud?.....	29
19.	La ITSS actualiza las guías de actuación inspectora en materia de prevención de riesgos laborales .....	30
20.	Despido improcedente con opción por la readmisión: ¿cómo se computa el plazo para comunicar la fecha de la reincorporación?.....	32

21. ¿Cuándo están las dietas excluidas de cotización?.....	33
22. ¿Cuál es la modalidad contractual adecuada para cubrir el aumento de la carga de trabajo tras las Navidades? .....	35
23. ¿Se debe devolver el recargo de prestaciones por IT que, después de cobrado, se reduce o anula?.....	36
24. Es tiempo de trabajo el empleado en la asistencia a cursos de revalidación de certificados de formación obligatorios.....	37
25. El TS confirma: la empresa no está obligada a entregar sillas ergonómicas a los teletrabajadores.....	39
26. Cambio de criterio en relación al embargo de salario o pensión .....	41

## 1. ¿A qué parte le corresponden las costas del recurso de suplicación?

### **STS 2-10-25**

El TS reitera que la imposición de costas sólo resulta posible respecto de la parte recurrente vencida, no para quien comparece como recurrido y ve revocada la decisión de instancia favorable a su postura.

### **Imposición de costas en el recurso de suplicación**

La sentencia del JS desestima la demanda que interpuso una trabajadora contra la empresa en reclamación de cantidad. Recurre en suplicación y el TSJ estima el recurso y condena a la empresa al abono de la cantidad reclamada e intereses legales, pero sin imposición de costas a ninguna de las partes.

La trabajadora interpone recurso de casación en unificación de doctrina. La cuestión a resolver se centra en determinar si procede imponer la condena en costas en el recurso de suplicación a la empresa recurrida, que es parte demandada absuelta en la instancia, pero condenada por el TSJ en suplicación, en el que era parte recurrida.

Para resolver la cuestión el TS destaca una línea jurisprudencial consolidada por la Sala Cuarta, según la cual la parte vencida en el recurso (LRJS art.235.1) es exclusivamente aquella que ha actuado como recurrente y cuya pretensión impugnatoria ha sido rechazada, no la que asume la posición de recurrida en el recurso (TS 5-7-22 18-10-06, 29-1-07, 29-1-09, entre otras).

Por todo lo expuesto, el Tribunal Supremo desestima el recurso y declara la firmeza de la sentencia recurrida del TSJ, sin condenar en costas a la parte recurrente, por gozar esta del beneficio de justicia gratuita.

## **2. La AN concluye que el permiso parental no tiene carácter retribuido**

### **SAN 30-9-25**

Las ocho semanas del permiso parental no tienen carácter retribuido ni de forma directa por la empresa ni a través de ninguna prestación económica de carácter público. La Directiva (UE) 2019/1158 no impone una obligación precisa e incondicional de retribución empresarial para dicho permiso, permitiendo que su cobertura económica se realice mediante prestaciones públicas, lo cual se cumple en el ordenamiento español a través de otros permisos y prestaciones relacionadas con la familia que sí tienen retribución.

### **Retribución durante el disfrute del permiso parental**

Los sindicatos representativos del Grupo Renfe interponen demandas de conflicto colectivo solicitando que se reconozca el carácter retribuido del permiso parental establecido en el ET art.48 bis, alegando la eficacia directa de la Directiva (UE) 2019/1158, debido a una supuesta trasposición incorrecta de la norma.

La AN analiza las obligaciones que establece la citada Directiva y cómo el legislador ha realizado su trasposición en el ordenamiento jurídico español. De este modo, explica que la Directiva obliga a los estados miembros a establecer un permiso parental de cuatro meses -dieciséis semanas-, de los cuales dos de ellos deben ser retribuidos. Sin embargo, para computar dicho permiso no es necesario que regulen un único permiso parental, sino que pueden tenerse en cuenta tanto el permiso parental así denominado en el ordenamiento interno como otras ausencias relacionadas con la familia y cualquier remuneración o prestación económica que se perciba por esta, tal y como establece la llamada cláusula pasarela (Dir (UE) 2019/1158 art. 20.6).

Así, en nuestro ordenamiento tenemos un permiso parental de ocho semanas, no cubierto económicamente, ni mediante retribución, ni mediante prestación económica (ET art.48 bis); un permiso de lactancia de tres semanas de promedio por la acumulación de las horas de lactancia, cuya cobertura económica es mediante retribución a cargo del empresario (ET art.37.4); y una suspensión por nacimiento o adopción de diecinueve semanas, cuya cobertura económica se produce mediante el reconocimiento de una prestación económica (ET art.48.4 y 5). En definitiva, para cubrir las 16 semanas a las que obliga la Directiva, tenemos ocho semanas de permiso parental no retribuidas y ocho semanas de ausencia que o están directamente retribuidas por la empresa o están cubiertas por una prestación económica.

A juicio de la AN, esto hace que en el momento actual la Directiva esté correctamente traspuesta, lo que obliga a rechazar su eficacia directa. Además, declara que el permiso parental del ET art.48 bis no tiene carácter retribuido al ser concebido por nuestro legislador como un supuesto de suspensión contractual (ET art.45.2), sin que esta configuración sea contraria a lo establecido por la norma europea.

Se plantea, no obstante, dado el incumplimiento del plazo de trasposición, la posibilidad de aplicar la eficacia directa desde la fecha en la que se planteó la demanda, hasta la de la publicación de la norma que culminó la trasposición de la Directiva, es decir, entre el 17-6-2025 hasta el 31-7-2025. La misma solución alcanza la sentencia en este punto. No es posible aplicar la eficacia Directa porque el mandato de la Directiva no es preciso e incondicional, ya que es necesario que los Estados opten entre la retribución directa de las empresas o la prestación pública. No puede un órgano judicial declarar si el permiso parental es retribuido con cargo al empresario o es cubierto mediante una prestación económica porque no estaría interpretando la norma, sino legislando.

### **3. Se actualizan los organismos internacionales cuyos empleados pueden suscribir el convenio especial de Seguridad Social**

#### **O ISM/1199/2025**

Se definen los criterios generales y operativos, así como el procedimiento, para identificar y reconocer

Con efectos desde el 1-11-2025, se ha publicado la O ISM/1199/2025, de 23 de octubre, por la que se actualizan los organismos internacionales intergubernamentales con sede en España cuyos empleados o funcionarios españoles pueden acogerse al convenio especial de Seguridad Social.

#### **Convenio especial de empleados o funcionarios de organismos internacionales**

Con efectos desde el 1-11-2025 se actualizan los organismos internacionales intergubernamentales con sede en España cuyos empleados o funcionarios españoles pueden acogerse al convenio especial de Seguridad Social.

La actualización obedece a lo siguiente:

- a) Se incluye a la subsele en España del Laboratorio Europeo de Biología Molecular.
- b) En 2013 se suprimió el Cuartel General Conjunto Subregional Sudoeste de la Organización del Tratado del Atlántico Norte con sede en España.
- c) Se modifica la denominación de: la Oficina de Educación Iberoamericana, que actualmente es la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura; la Organización Mundial del Turismo, actualmente denominada ONU Turismo; y el Centro Europeo de Satélites de la Unión Europea Occidental, actual Centro de Satélites de la Unión Europea tras convertirse en una agencia de esta última en 2002.
- d) Se especifica que cuatro de las organizaciones internacionales relacionadas tienen su sede central en España (Consejo Oleícola Internacional, ONU Turismo, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura y Centro de Satélites de la Unión Europea); mientras que las otras cuatro cuentan con delegaciones, emplazamientos o subsele en España, en virtud de los correspondientes Acuerdos de sede suscritos con el Reino de España.

De forma que, desde el 1-11-2025, pueden suscribir esta modalidad de convenio especial los españoles residentes en España que presten servicios en las Sedes Centrales del Consejo Oleícola Internacional, de ONU Turismo, de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura y del Centro de Satélites de la Unión Europea; en los emplazamientos en España de la Agencia Espacial Europea; en la Delegación en España del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; en el Centro de las Naciones Unidas de Tecnología de la Información y las Comunicaciones en Valencia (UNICTF-V); en la subsele en España del Laboratorio Europeo de Biología Molecular o en otro organismo internacional con sede en España que se determine.

#### **4. Se amplía la cobertura de la Ley ELA a otras enfermedades**

##### **RD 969/2025, BOE 29-10-25**

Se definen los criterios generales y operativos, así como el procedimiento, para identificar y reconocer procesos irreversibles y de alta complejidad sujetos al ámbito de aplicación de la Ley ELA (L 3/2024). También se establece un listado indicativo de enfermedades y los modelos de solicitud.

## **Procesos irreversibles y de alta complejidad**

Con vigencia a partir del 18-11-2025, se establecen los criterios para identificar u reconocer los procesos irreversibles y de alta complejidad incluidos en al ámbito de aplicación de la Ley ELA (L 3/2024 art.2.2). Son los siguientes:

- a) Tener una condición irreversible y con una reducción significativa de supervivencia. Se consideran incluidas aquellas enfermedades que progresan rápidamente hacia situación funcional que requiera una gran intensidad de cuidados sociosanitarios y apoyos para la realización de actividades básicas de la vida diaria, y que afectan de manera directa a la expectativa de vida.
- b) No haber tenido una respuesta significativa al tratamiento, o cuando no existan alternativas terapéuticas que vayan a mejorar el estado funcional o el pronóstico de estas personas.
- c) Precisar cuidados sociales y sanitarios complejos, centrados en el ámbito domiciliario y que supongan un alto impacto para el entorno cercano de las personas afectadas. Se incluyen las enfermedades que requieran atención integral sociosanitaria continua de manera diaria y el uso de dispositivos de soporte funcional o vital.
- d) Tener una rápida progresión en algunos de estos procesos que requiera acelerar procesos administrativos de valoración y reconocimiento del grado de discapacidad o dependencia. Se considerará que una enfermedad o proceso cumple este criterio cuando se produzca un deterioro clínico acelerado que pueda requerir una valoración acelerada.

Estos criterios pueden ser aplicados a cualquier enfermedad o proceso irreversible y de alta complejidad, neurológicas o no neurológicas, que pudiera ser susceptible de cumplirlos. No obstante, se recoge un listado indicativo de los procesos y enfermedades irreversibles y de alta complejidad susceptibles de ser incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 3/2024 (RD 969/2025 anexo I).

El procedimiento para solicitar esta calificación se inicia a instancia de la persona afectada o de quien ostente su representación, conforme al procedimiento establecido para Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (L 39/2015 art.28 s.; L 3/2024). La evaluación se realiza por un profesional médico o por una profesional médico responsable del seguimiento de la enfermedad, aplicando el cuestionario de verificación de los criterios operativos (RDL 969/2025 anexo II), que debe emitir el informe en el plazo máximo de 1 mes desde la solicitud.

La resolución de dicta en el plazo máximo de 3 meses por la administración autonómica y tiene validez en todo el territorio nacional. En ella se determinan los servicios o prestaciones correspondientes.

## **5. DANA. Aplazamiento de cuotas y nueva prestación por cese de actividad**

### **RDL 12/2025**

Con vigencia a partir del 30-10-2025, se ha publicado el RDL 12/2025 que establece un nuevo paquete de medidas para hacer frente a los efectos de la DANA. En materia de Seguridad Social se amplía la posibilidad de empresas y trabajadores autónomos de solicitar aplazamientos en el pago de cuotas y conceptos de recaudación conjunta, y se establece una nueva prestación extraordinaria por cese de actividad para trabajadores por cuenta propia o autónomos.

### **DANA. Nuevas materias en materia de Seguridad Social (RDL 12/2025)**

Se ha publicado el RDL 12/2025, de 28 de octubre, por el que se adoptan nuevas medidas urgentes para paliar los daños causados por la DANA en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

En materia de Seguridad Social se incluyen las siguientes:

#### **1. Aplazamiento de cuotas**

El RDL 6/2024 art.19 reguló la posibilidad de que empresas y trabajadores autónomos con domicilio o actividad en localidades afectadas por la DANA solicitaran aplazamientos o moratorias en el pago de las cuotas y conceptos de recaudación conjunta.

Con efectos a partir del 30-10-2025, el RDL 12/2025 amplía el periodo de devengo respecto del que puede solicitarse el aplazamiento en los términos siguientes (RDL 12/2025 art.9):

- empresas y trabajadores por cuenta propia o autónomos, incluidos en el REM: entre noviembre de 2025 y enero de 2026;
- autónomos incluidos en otro régimen de la Seguridad Social: entre diciembre de 2025 y febrero de 2026.

Si se produce una solicitud adicional de aplazamiento, estas nuevas cuotas se incorporarán, mediante una única resolución dictada al finalizar este nuevo periodo, al aplazamiento ya en vigor. A estos efectos, resulta aplicable un nuevo plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad de aplazamiento solicitada.

## 2. Nueva prestación por cese de actividad para trabajadores autónomos (RDL 12/2025 art.10)

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos que a 31-1-2025 estuvieran percibiendo la prestación de cese de actividad prevista en el RDL 6/2024 art.24 tienen derecho a una nueva prestación extraordinaria en los mismos términos y condiciones, por el periodo comprendido entre el 1-2-2025 y el 31-12-2025, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- mantener el cese total o parcial, definitivo o temporal, en la actividad;
- no haber percibido la prestación ordinaria por cese de actividad durante el nuevo periodo de la prestación extraordinaria;
- no haber realizado trabajo por cuenta ajena durante dicho periodo.

La prestación se devenga desde el 1-2-2025, siempre que la solicitud se presente dentro de los 21 días naturales siguientes a la entrada en vigor de la norma, prevista para el 30-10-2025; en caso contrario, los efectos se producen el primer día del mes siguiente al de la presentación de la solicitud.

El derecho a la prestación se reconoce provisionalmente por las MCSS y por el ISM. A partir del 1-3-2026, todas las resoluciones provisionales serán revisadas. Si se comprueba que el interesado no reunía los requisitos o la prestación debía haber sido extinguida antes del 31-12-2025, se iniciarán los trámites de reintegro de lo indebidamente percibido y el beneficiario deberá abonar también las cotizaciones correspondientes al periodo indebido.

En caso de que se constate que el beneficiario cumple los requisitos para percibir la prestación por otro supuesto diferente, se reconocerá el derecho conforme a ese nuevo supuesto desde la fecha inicial.

Las prestaciones previstas se financian mediante transferencias estatales al presupuesto del sistema de Seguridad Social.

## **6. Se publica la Guía de actuación de la ITSS en plataformas digitales**

Se publica la nueva Guía de actuación inspectora sobre trabajo en plataformas digitales, centrada en las tareas de reparto, que ofrece orientaciones específicas para identificar y gestionar los riesgos laborales propios de este sector. Su objetivo es adaptar eficazmente la prevención a las particularidades de estas actividades. Esta iniciativa responde al compromiso de la ITSS de ajustar la prevención a los cambios derivados de la digitalización, según su Plan estratégico 2025-2027.

### **Actuación de la ITSS**

La ITSS publica la Guía de actuación inspectora sobre trabajo en plataformas digitales que se centra, de forma específica, en las tareas de reparto.

El trabajo en plataformas digitales presenta una serie de peculiaridades que se deben conocer para poder adaptar, de forma óptima, las actuaciones preventivas desarrolladas por las organizaciones. Precisa de un enfoque específico de la seguridad y salud para que las medidas implantadas sean efectivas y realistas.

La Guía distingue los distintos tipos de plataformas que existen, e identifica exhaustivamente las condiciones más relevantes a comprobar en las actividades de reparto realizadas por el personal de TPD.

El objetivo es proporcionar orientaciones para identificar las características diferenciales de estas actividades y, con ello, mejorar la gestión preventiva de la empresa, centrándose, específicamente en las tareas de reparto físico de productos.

Además, la publicación responde al compromiso que la ITSS tiene recogido en su Plan estratégico 2025-2027.

## 7. ¿Es válido el despido de un trabajador en situación de IT?

### STSJ Cataluña 22-9-25

La mera coincidencia en el tiempo del despido y una situación de incapacidad temporal no es indicio suficiente para presumir discriminación por razón de enfermedad, aunque se trate de una baja con previsión de larga duración. Cuando de la valoración conjunta de las circunstancias concurrentes como la proximidad temporal entre el accidente laboral y el despido, la gravedad de las lesiones y los incumplimientos en materia de prevención de riesgos se desprenda la existencia de indicios suficientes de discriminación, corresponderá a la empresa acreditar las causas justificativas del cese; en ausencia de tal prueba, el despido debe considerarse discriminatorio y dar lugar a indemnización por daños morales.

### IT y despido

El 25-1-2023, el actor, que prestaba servicios como peón especialista para una empresa de demolición, fue despedido por desavenencias con la empresa sobre la ejecución de su trabajo. El 9-11-2022 había sufrido un accidente laboral grave al caerle encima una viga, ocasionándole fracturas en la columna vertebral, por lo que inició un proceso de IT con pronóstico de larga evolución. En la carta de despido la empresa reconoció su improcedencia y puso a disposición del trabajador la indemnización legal.

El trabajador presentó papeleta de conciliación y demanda judicial impugnando el despido. La sentencia de instancia desestimó la demanda. Disconforme con esta resolución se alza el actor en suplicación.

El TSJ Cataluña recuerda la doctrina constitucional y jurisprudencial sobre la carga de la prueba en casos de discriminación por razón de enfermedad o discapacidad: corresponde a la parte actora aportar indicios fundados que permitan presumir la existencia de discriminación, tras lo cual corresponde a la empresa justificar objetivamente la causa del despido.

Recalca que la mera situación de incapacidad temporal no es indicio suficiente para presumir discriminación por razón de enfermedad. De no exigir algo más que acreditar la situación de IT, se podría caer en el absurdo de considerar que la causa de discriminación no es la propia enfermedad, sino la situación de IT y, en consecuencia, todo despido que se produjera durante una situación de IT debería ser calificado de discriminatorio. Solo puede apreciarse discriminación por razón de enfermedad cuando se acredite que constituye un factor de segregación o trato desigual injustificado y no un mero factor que haga que la empresa pierda su interés por el trabajador enfermo.

En el caso de autos el TSJ valoró las circunstancias concurrentes y apreció la existencia de indicios suficientes para presumir discriminación por razón de enfermedad, entre ellos:

- el despido se produjo apenas 3 meses después del accidente laboral y durante la IT;
- la empresa reconoció la improcedencia del despido y ofreció una indemnización baja (1.320 euros);
- no se acreditó causa objetiva ni justificación razonable para el despido, que se basó en discrepancias de criterio en la ejecución del trabajo, alegación que el TSJ consideró insuficiente y no probada;
- la gravedad de las lesiones y el pronóstico de evolución de larga duración, junto con la falta de medidas de seguridad que causaron el accidente.

Por todo ello, el TSJ estima parcialmente el recurso y acoge la pretensión de vulneración del derecho a no ser discriminado por razón de enfermedad, condenando a la empresa a indemnizar al trabajador con 25.000 euros por daños moral

No obstante, aunque sí declaró vulnerado el derecho del trabajador a no ser discriminado por razón de enfermedad, no se consideró que existiera discriminación por motivos de discapacidad. La incapacidad temporal o la enfermedad duradera calificada de discapacidad no es base suficiente para declarar la nulidad de un despido, salvo que se constituya en un elemento de estigmatización o segregación respecto a otros trabajadores.

## **8. ¿Se puede establecer una doble escala salarial en el convenio colectivo?**

### **STS 19-6-25**

La diferencia de trato salarial basada en la fecha de ingreso no es en sí misma discriminatoria, sino que debe ser valorada mediante un juicio de proporcionalidad que considere la justificación objetiva y razonable.

### **Doble escala salarial introducida en convenio colectivo**

El convenio colectivo de una empresa establece un complemento salarial, no absorbible, de 132 € anuales solo para trabajadores con contrato vigente a la entrada en vigor del convenio. El sindicato lo impugna, alegando discriminación por fecha de contratación y

vulneración del principio de igualdad. El complemento tiene su origen en una bolsa de beneficios creada en anteriores convenios colectivos para compensar a trabajadores que no disfrutaban de ayuda de comida ni seguro médico. La empresa defiende que la finalidad es respetar un derecho adquirido a los trabajadores que percibían aquel complemento, y que la diferencia de trato está justificada objetivamente por la necesidad de homogeneizar y compensar situaciones previas distintas.

La cuestión consiste en determinar si esa diferencia de trato del convenio colectivo supone una doble escala salarial prohibida.

El TS señala que no toda diferencia de trato es contraria a la Const art.14, sino solo aquellas arbitrarias, esto es, que no tienen un motivo legítimo, suficiente y proporcionado. Para valorar la licitud constitucional de las diferencias de trato insertas en las normas jurídicas (incluidos los convenios colectivos), ha de aplicarse un juicio de proporcionalidad a fin de comprobar que:

- existe una causa que motiva la diferencia de trato;
- la causa es legítima, no odiosa ni discriminatoria;
- la diferencia introducida es funcionalmente adecuada a la causa que la motiva, que puede ser racionalmente útil para alcanzar su finalidad; y
- la entidad de la diferencia de trato y sus consecuencias es proporcionada a la causa que la motiva, haciendo una ponderación de los derechos e intereses en juego en cada caso.

El principio general es la nulidad de las dobles escalas salariales por mera fecha de ingreso en la empresa. No obstante, pueden ser compatibles con el principio de igualdad de trato si la diferencia de trato es, en función de la causa que la motiva, razonable, objetiva, equitativa y proporcionada, correspondiendo a quien sostenga su licitud acreditar la causa justificativa de la misma y los elementos determinantes del juicio de proporcionalidad.

El TS reconoce que el complemento del caso tiene su origen en derechos preexistentes, derivados de convenios anteriores que se mantienen de forma estática para los trabajadores con contrato vigente a la entrada en vigor del nuevo convenio. No se trata de derechos adquiridos en sentido estricto, sino de derechos preexistentes que pueden ser respetados por negociación colectiva. Por ello, confirma la legalidad del complemento y la diferencia de trato, sin imponer costas procesales.

## **9. Encuadramiento en el RETA: los ingresos inferiores al SMI no excluyen la habitualidad de la actividad económica**

### **STS cont-adm 10-7-25**

El hecho de que los ingresos procedentes de una actividad económica sean inferiores al SMI no excluye el requisito de habitualidad determinante del encuadramiento en el RETA, aunque sí constituye un indicio apto para analizar su concurrencia. No obstante, en el caso de pensionista de jubilación contributiva, no cabe analizar la concurrencia del requisito de habitualidad al ser compatible la pensión con los ingresos inferiores al SMI.

### **Encuadramiento en el RETA**

El recurrente, pensionista de jubilación contributiva, fue dado de alta de oficio en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por la actividad de explotación de ganado bovino, según resolución administrativa de la Tesorería General de la Seguridad Social.

La representación procesal del actor interpuso recurso contencioso-administrativo contra dicha resolución, alegando que no cumplía los requisitos para ser dado de alta en este régimen, cuestionando, en particular, si realizaba la actividad a título lucrativo y de forma habitual. El TSJ estimó el recurso concluyendo que no concurría el requisito de habitualidad en la actividad agraria, ya que los ingresos netos de la explotación eran muy inferiores al SMI, por lo que la actividad agraria se consideró residual y complementaria.

Frente a dicha sentencia la TGSS interpone recurso de casación ante el TS. La cuestión a resolver se centra en la delimitación del requisito de habitualidad de la actividad económica a los efectos del encuadramiento en el RETA y, en particular, si la no superación de un determinado nivel de ingresos, cifrado en el salario mínimo interprofesional (SMI), excluye, en todo caso, la verificación de aquel requisito y, por ende, la procedencia del alta en el RETA.

El TS desestima el recurso de casación interpuesto y fija doctrina jurisprudencial en los términos siguientes:

1. El hecho de que los ingresos procedentes de una actividad económica sean inferiores al SMI no es, con carácter general, un elemento excluyente de la habitualidad de dicha actividad a los efectos del encuadramiento en el RETA (LGSS art.305 y 323; L 20/2007 art.1); no obstante, la comparación de los ingresos con la cifra del SMI constituye un indicio apto para analizar la concurrencia del requisito de habitualidad, cuyo mayor o menor vigor debe

apreciarse en atención a la normativa reguladora y las características propias de cada actividad.

2. En caso de beneficiarios de una pensión contributiva de jubilación, la LGSS art.213.4 establece que la pensión es compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el SMI, en cómputo anual. Por tanto, el encuadramiento y alta en el RETA del pensionista de jubilación contributiva no procede cuando realice trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el SMI, en cómputo anual, sin que sea necesario analizar, en tal caso, la concurrencia o no del requisito de habitualidad.

3. A los exclusivos efectos de la compatibilidad de la pensión con los trabajos por cuenta propia (LGSS art.213.4), los ingresos anuales deben computarse conforme a los parámetros fijados por la legislación fiscal y en términos netos, es decir, excluyendo de los rendimientos íntegros los gastos deducibles de acuerdo con dicha legislación fiscal.

## **10. Se modifica el sistema de atención a la dependencia para proteger a los enfermos de ELA**

### **RDL 11/2025, BOE 22-10-25**

Se desarrolla la L 3/2024, para la mejora de la calidad de vida de las personas con ELA u otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. A tal efecto, se crea el grado III+ de dependencia extrema, estableciendo la cuantía máxima tanto de la prestación vinculada al servicio de ayuda a domicilio, como de la prestación económica de asistencia personal en 9.859 euros/mes. Se establece que la cuantía mínima garantizada por la AGE es de 4.930 euros.

### **Nuevo grado dependencia III+**

Con vigencia desde el 23-10-2025 se ha publicado el RDL 11/2023, con la finalidad de cumplir con las obligaciones establecidas en el L 3/2024, de mejora de la calidad de vida de aquellas personas con ELA y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. A tal efecto, se introducen las siguientes modificaciones en la normativa reguladora del sistema de atención a la dependencia:

a) Creación del grado III+ dependencia extrema, que incluye a las personas que teniendo reconocido el Grado III de dependencia estén diagnosticadas (L 39/2006 disp.adic.17ª.1 redacc RDL 11/2025):

– con ELA en aquella fase avanzada de la enfermedad que determina una dependencia completa para actividades básicas de la vida diaria, así como asistencia instrumental y personal derivada de problemas respiratorios y disfagia;

– con otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible, que se incluyan en el ámbito de aplicación de la Ley 3/2024.

b) Se establece para este grado un nivel mínimo de protección específico, garantizado por la Administración General del Estado, en función de la prestación o servicio que se disfrute. Asimismo, a las personas con este grado de dependencia se les reconocerá el acceso a una prestación económica vinculada al servicio, que únicamente puede ser destinada o a la prestación de ayuda a domicilio o a una prestación económica de asistencia personal domicilio (L 39/2006 disp.adic.17ª.2 redacc RDL 11/2025).

c) Cuantía. Para las personas incluidas dentro del Grado III+ de dependencia extrema, se fijan en 9.859 euros/mes las cuantías máximas tanto de la prestación económica vinculada al servicio de ayuda a domicilio, como de la prestación económica de asistencia personal (RD 1051/2023 anexo IV redacc RDL 11/2025). La cuantía del nivel mínimo de protección garantizado por la AGE se fija en 4.930 euros/mes la cuantía (LPGE 23 disp.adic.106 redacc RDL 11/2025).

Para atender al pago de estas obligaciones se concede el correspondiente suplemento de crédito. Asimismo, se regula de forma transitoria la compatibilidad entre las disposiciones de esta norma con las subvenciones concedidas al Consorcio Nacional de Entidades de ELA (ConELA) para la mejora de la calidad de vida de personas afectadas por ELA en fases avanzadas (RDL 11/2025 disp.trans unica).

## **11. ¿Puede la empresa exigir una justificación previa sobre el uso de las horas sindicales?**

### **STS 18-9-25**

El TS reitera que la exigencia empresarial de una justificación genérica y previa del uso del crédito horario sindical no constituye una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, siempre que no se exija una justificación rigurosa y exhaustiva ni se realice una vigilancia indebida.

### **Justificación de las horas sindicales**

La cuestión a resolver consiste en determinar si la empresa ha vulnerado la libertad sindical de un sindicato como consecuencia de una comunicación dirigida a este y a otros, así como a sus representantes, a los efectos de pedir justificación de las horas y fines de las horas sindicales dispuestos por los miembros del comité de empresa de los referidos sindicatos.

A fin de dar respuesta a la cuestión controvertida, recuerda el TS que lo mismo que los restantes permisos retribuidos, el ejercicio del crédito horario requiere preaviso y justificación (ET art.37.3) determinados por la necesidad de organizar el proceso productivo y de prevenir el uso abusivo del crédito, siquiera su exigencia -atendidos los intereses colectivos en juego- está muy relativizada por la doctrina y la jurisprudencia (TS 18-1-18, EDJ 3804). Por otro lado, no existiendo indicios de utilización fraudulenta de los permisos retribuidos, rige «la presunción del uso correcto de las funciones representativas, excluyendo por tanto toda injerencia empresarial dirigida a controlar la utilización del crédito horario».

Ahora bien, la presunción de probidad y las coordenadas generales del disfrute del crédito horario (fijadas en TS 11-6-24, EDJ 394367) no impiden el control empresarial en ciertos casos. Como señala la sentencia citada, el desempeño de actividades diversas de la contractualmente comprometida mantiene una conexión con la empleadora: de entrada, el control razonable resulta del todo coherente con esa construcción. Por ello, se sostuvo que el tiempo que haya de invertirse en desarrollo de las tareas subsumidas en el crédito debiera coincidir con el del trabajo real y efectivo por cuenta de la empresa a la que presta sus servicios la persona representante, de forma que precisamente por la naturaleza de los permisos retribuidos que tienen esas inasistencias al trabajo, tanto para su cómputo como su remuneración, se tomarán en consideración sólo aquellas que coincidan con el trabajo o deban imputarse a ese tiempo por razones organizativas (turnos, descansos, etc.). En consecuencia, no cabe considerar atentatorio de la libertad sindical el tipo de justificación pedido en el caso cuando, precisamente, llama la atención su carácter

genérico. Además, el uso indebido, en su caso, del crédito horario podría dar lugar a una conducta laboral sancionable o a una ausencia de retribución.

En definitiva, la justificación exigida podría constituir una limitación de derechos y una eventual injerencia del derecho fundamental a la libertad sindical en el caso de que se tratase de una justificación rigurosa y exhaustiva del uso del crédito horario sindical que, de algún modo, cercenase la libertad del sindicato a la hora de ejercer sus funciones sindicales. La norma no establece requisito adicional alguno acerca de la mayor o menor concreción que ha de contener la justificación exigida. Parece razonable entender que basta con indicar al empresario la finalidad genérica a la que se afecta el tiempo utilizado. Tal exigencia ni le impide ni le coarta el libre desarrollo de sus funciones representativas.

## **12. ¿Cuándo se devengan las dietas y kilometraje?**

### **STSUD 17-9-25**

Las dietas y kilometraje se devengan cuando se produce un desplazamiento temporal del trabajador desde el lugar habitual de prestación de servicios hasta el lugar donde es desplazado temporalmente, y este trayecto es el que se tiene en cuenta para su cálculo. No se devengan las dietas cuando se produce un cambio del originario lugar de prestación de servicios por otro que se convierte en habitual o permanente.

#### **Desplazamiento temporal**

Un vigilante de seguridad que presta servicios en diversos centros de Valencia y área metropolitana es desplazado para prestar servicios de forma habitual en otro centro de trabajo. El trabajador percibe mensualmente el plus de distancia y transporte, pero reclama dietas y kilometraje por el desplazamiento entre su domicilio y el nuevo centro de trabajo, así como a los centros de trabajo a los que se desplaza puntualmente. La empresa considera que el punto de referencia a tener en cuenta no es el domicilio del trabajador, sino el centro de trabajo donde presta habitualmente los servicios por lo que únicamente abona las dietas por los puntuales desplazamientos desde el centro de trabajo habitual.

El TS resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina analizando el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad aplicable al caso, que recoge dos conceptos distintos.

1. El “plus de distancia y transporte” se regula como compensación por los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad y desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

2. Por su parte, las dietas y el kilometraje, se regulan en el artículo denominado “desplazamientos” y se abonan cuando el trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad donde habitualmente presta servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado.

La interpretación literal y sistemática del convenio llevan al TS a entender que para que se pueda aplicar la dieta y kilometraje se debe producir un desplazamiento, concepto que va necesariamente vinculado a la temporalidad en contraposición con el concepto legal de traslado (ET art.40.6). Implica que el trabajador debe cambiar el lugar de trabajo por necesidad del servicio y abandonar aquel donde habitualmente presta sus servicios. No se está en este supuesto cuando, como ocurre en el caso analizado, el originario lugar de prestación de servicios se cambia por otro que se ha convertido en habitual o permanente.

Añade el TS que el abono de dietas como remuneración de carácter permanente, como pretende el trabajador, colisiona con su naturaleza extrasalarial compensatoria de los gastos ocasionados fuera de las condiciones ordinarias de la prestación de servicios.

En cuanto al coste de los viajes desde el propio domicilio hasta el habitual de prestación de servicios, se afrontan con el plus de transporte previsto en el convenio, al que no se pueden sumar las dietas, propias de un verdadero desplazamiento laboral.

Por lo tanto, el TS concluye que el lugar que se debe tomar como punto de partida para determinar si se trata de un desplazamiento y se abonan los kilómetros y dietas, es aquel donde materialmente y de forma habitual se prestan los servicios, no el domicilio del trabajador.

### **13. Datos personales recogidos en el curriculum: ¿cuándo se puede solicitar su supresión?**

**Relo AEPD Pd/00015/2025, EDD 2025/681430**

Los datos contenidos en el curriculum como titulaciones complementarias, cursos y experiencia profesional previa no son necesarios para la ejecución del contrato, por lo que la empresa empleadora está obligada a suprimirlos cuando así se lo requiere el trabajador.

#### **Supresión de datos contenidos en el curriculum vitae**

El trabajador solicita a su empleador, en varias ocasiones, la supresión de determinados datos personales contenidos en el curriculum, en concreto las titulaciones, cursos y experiencia profesional en otras empresas, con la inclusión de una copia de cada una de las certificaciones acreditativas de las mismas. Ante la falta de respuesta por parte de la empresa, presenta reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). La empresa solo responde a la petición tras requerimiento por parte de la AEPD, y lo hace de forma denegatoria. Alega que no procede la supresión ya que parte de esa información es relevante según el modelo de gestión por competencias y para cumplir con sus obligaciones contractuales y legales.

La AEPD recuerda que el trabajador no tiene que justificar su solicitud cuando desee ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión u oposición, referidos al tratamiento de sus datos personales. Por su parte, la empresa, como responsable del tratamiento, está obligada a arbitrar fórmulas y mecanismos gratuitos para facilitar al interesado el ejercicio de sus derechos, y a responder a las solicitudes formuladas en un plazo máximo de un mes, argumentando, en su caso, los motivos de la denegación.

Es preciso distinguir entre los datos que son necesarios (y por tanto no pueden suprimirse) y aquellos no necesarios:

a) El trabajador tiene derecho a solicitar la supresión de los datos curriculares que no sean necesarios para el puesto y trabajo que ocupa. De modo que, en este caso, de la misma manera que aportó la formación complementaria que no era necesaria ni requerida para su puesto de trabajo, está en su derecho de suprimirla. Tales datos no son necesarios para su relación contractual, pues vienen referidos a la experiencia y formación previa a su vínculo contractual con la empleadora y que, además, no fueron requeridos en su momento.

b) Los datos necesarios para la ejecución del contrato ya debieron ser analizados y comprobados por la empleadora en el proceso selectivo, y no son los que se solicitan suprimir. Con respecto a la titulación exigida para el puesto, entiende que la empresa ya debe poseerla en sus archivos, como justificación documental del cumplimiento de los requisitos.

Por todo ello, estima la reclamación del trabajador al constatar que la empresa no dio respuesta adecuada en tiempo y forma. Insta a la empresa a suprimir los datos curriculares que no sean necesarios para la relación laboral del trabajador (excepto los necesarios para el cumplimiento contractual y legal) y a certificar dicha supresión en plazo de 10 días hábiles siguientes a la notificación de resolución, tanto al trabajador como a la AEPD. El incumplimiento puede suponer una infracción muy grave, sancionable conforme al RGPD y la LOPDGDD.

## **14. Se reduce la edad de jubilación de agentes forestales y medioambientales**

### **RD 919/2025, BOE 16-10-25**

Se reduce la edad de jubilación de los agentes forestales y medioambientales al servicio de las administraciones públicas, mediante la aplicación del coeficiente reductor del 0,20 aplicable a los años completos efectivamente trabajados como tales. Este beneficio conlleva la aplicación de un tipo de cotización adicional. El período de reducción de la edad de jubilación se considera efectivamente cotizado a efectos de calcular el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión.

### **Coeficiente reductor de la edad de jubilación**

Se establece el régimen de reducción de la edad de jubilación de los agentes forestales y medioambientales mediante la aplicación de un coeficiente reductor del 0,20. No obstante, se pospone su entrada en vigor hasta que se establezca la cotización adicional aplicable en la LPG/26 o en otra norma con rango de ley.

La anticipación de la edad de jubilación se supedita a los siguientes requisitos:

1. Tener la condición de funcionarios públicos incluidos en el RGSS.
2. Acreditar el período mínimo de carencia de 15 años y los 15 años de cotización como agente forestal y medioambiental necesarios para poder aplicar el coeficiente. A estos

efectos se descuentan del tiempo de trabajo como Policía Local al servicio de la respectiva Entidad Local las faltas al trabajo. No se consideran como tales:

a) Las suspensiones de la relación laboral por nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, permiso parental y por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o sexual.

b) Los días de licencia y permisos retribuidos por imperativo legal o convencional. En el caso del desempeño de la actividad sindical no retribuida, se exige continuar con el abono de cotización adicional, salvo que no conlleve alta en la Seguridad Social. En este último caso no computa como tiempo efectivamente trabajado a efectos de la aplicación del coeficiente reductor.

Si no se alcanzan los 15 años de cotización como agente forestal o medioambiental, se permite sumar periodos de cotización en otras actividades que tengan asignados coeficientes reductores de la edad de jubilación.

3. Haber permanecido en situación de alta por dicha actividad hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación. También tienen derecho quienes, habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación anticipada según los coeficientes, cesen en su actividad como agente forestal y medioambiental, pero permanezcan en alta por razón del desempeño de una actividad diferente, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que por razón de esta queden encuadrados.

La edad de jubilación se va a poder reducir en un período equivalente al que resulte de aplicar a los años completos efectivamente trabajados como agente forestal y medioambiental el coeficiente reductor del 0,20. La aplicación de los coeficientes no puede suponer la jubilación en una edad inferior:

a) En 5 años a su edad ordinaria de jubilación.

b) En 6 años cuando se acrediten 37 años de cotización por la actividad efectiva y cotización como agente forestal y medioambiental, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

El tiempo de reducción se considera tiempo cotizado a exclusivos efectos del cálculo del porcentaje aplicable a la base reguladora.

Este derecho a la anticipación se acompaña de un incremento de la cotización que se fijará legalmente.

## **15. Abono de gasto de comida previsto en el convenio: ¿es obligatorio justificarlo documentalmente?**

### **STS 1-10-25**

El TS confirma que es ilegal exigir la justificación documental —como factura o ticket— del gasto para que el personal que realiza jornada partida pueda acceder a la compensación por comida prevista en el convenio colectivo. Tras analizar los convenios aplicables, concluye que la compensación no es un resarcimiento del gasto efectivo sino una indemnización fija por la falta de prestación material del servicio de comedor o restaurante por parte de la empresa.

### **Justificante de comida en jornada partida**

Por parte de los sindicatos, se interpone demanda de conflicto colectivo mediante el cual se solicita se declara contraria a derecho la práctica de una Mutua Colaboradora de exigir a sus trabajadores que justifiquen mediante factura o ticket el gasto en comidas para abonar la correspondiente compensación a quienes realizan jornada partida. El sindicato considera que ni en convenio sectorial ni el de empresa exigen esa justificación, por lo que los trabajadores tienen derecho a percibir la compensación fijada en el convenio (11,20 €), sin necesidad de justificar documentalmente el gasto. En cuanto que la AN estima la demanda de los sindicatos, la Mutua plantea recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se plantea al TS consiste en determinar si la compensación por comida en jornada partida regulada en los convenios colectivos aplicables puede condicionarse a la justificación del gasto realizado mediante la entrega de factura o ticket, o si, por el contrario, la empresa debe abonarlo automáticamente- sin justificación alguna- cuando concurren los requisitos previstos en el convenio: jornada partida, ausencia de comedor empresarial o compensaciones equivalentes.

Al tratarse de una Mutua colaboradora, también se discute si la estimación de la demanda podría suponer un incremento de la masa salarial contraviniendo lo dispuesto por la LPG 2023, que prohíbe en aumento de gasto social respecto al año anterior.

El TS desestima el recurso y confirma la sentencia de la AN, reconociendo el derecho de la plantilla la Mutua a percibir la compensación por comida establecida en convenio por jornada partida, sin necesidad de aportar justificación documental del gasto. Las razones alegadas son las siguientes:

a) Interpretación de los convenios colectivos. Señala que el convenio sectorial establece la compensación por comida por jornada partida como una indemnización a tanto alzado, sin prever requisito de justificación. Igualmente, cuando el convenio define los casos en que procede esta compensación, únicamente señala que está condicionada a la existencia de jornada partida y ausencia de comedor o compensaciones equivalentes, sin que, en ningún caso, se haga mención alguna a la obligación de justificar el gasto. El TS considera que error consiste en entender que esa compensación lo es del gasto previo por comer fuera de casa al tener jornada partida, cuando lo que realmente quiere decir el convenio, es que la compensación lo es por la falta de cumplimiento de la regla general y principal consistente en proporcionar materialmente la comida mediante restaurante próximo al trabajo o comedor en la empresa.

b) Respecto a la finalidad de la compensación, el TS considera que no se trata de resarcir un gasto efectivamente realizado y probado, sino sustituir la obligación empresarial de ofrecer servicio de comedor; por tanto, su percepción no puede depender de la aportación de facturas o tickets.

c) Aunque existe una práctica empresarial reiterada exigiendo justificantes, esta no puede modificar lo estipulado en convenio y tampoco constituir condición más perjudicial para los trabajadores.

En todo caso, diferencia este supuesto de otros relativos al teletrabajo (TS 20-3-25, EDJ 528946), confirmando que la compensación sólo corresponde a trabajadores presenciales en jornada partida.

Con relación al incremento de la masa salarial, el TS no entra a resolver, ya que la Mutua colaborada, en ningún caso ha llegado a acreditar que la ejecución de la sentencia pueda suponer efectivamente un incremento por encima de los límites legales, no siendo suficiente la simple alegación de potencial aumento del gasto.

## **16. Trabajadora con suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo: ¿puede ser incluida en un ERTE?**

### **STSUD 15-9-25**

Una trabajadora que ya tiene suspendido su contrato por riesgo durante el embarazo y que es beneficiaria de la correspondiente prestación no puede ser incluida en un ERTE, ya que no es posible suspender un contrato que ya está suspendido por una causa anterior. Por tanto, la prestación debe mantenerse mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a un puesto compatible con su estado, no siendo posible su extinción a causa del ERTE sobrevenido.

### **Riesgo durante el embarazo y ERTE**

La trabajadora, con contrato indefinido a tiempo completo, tenía reconocida la prestación por riesgo durante el embarazo desde octubre de 2019. Posteriormente, fue incluida en un ERTE por COVID-19 desde marzo a junio de 2020, durante el cual percibió prestaciones por desempleo. La mutua inicialmente suspendió la prestación por riesgo durante el embarazo basándose en la inclusión en el ERTE, pero tras reclamaciones y resoluciones contradictorias, se denegó la continuidad de dicha prestación durante el ERTE.

La trabajadora reclamó judicialmente el derecho a mantener la prestación económica por riesgo durante el embarazo durante el período del ERTE, el cual fue denegado tanto en la instancia como en sede de suplicación. Posteriormente, presentó recurso de casación para unificación de doctrina.

La cuestión objeto de debate consiste en determinar si una trabajadora, que está en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, tiene derecho a continuar en tal situación cuando se produce un ERTE que afecta al resto de la plantilla y en el que ella es incluida.

Cuando una trabajadora embarazada presta servicios por cuenta ajena y existe riesgo en su puesto de trabajo, y no es posible ni técnica ni razonablemente reasignarla a un puesto compatible con su estado, debe procederse a la suspensión del contrato. Esta suspensión da lugar automáticamente al reconocimiento de la prestación por riesgo durante el embarazo.

Si en estas circunstancias, encontrándose ya suspendido el contrato por riesgo durante el embarazo, sobreviene una nueva causa de suspensión -un ERTE-, no es posible aplicar esa segunda causa de suspensión, puesto que el contrato ya se hallaba suspendido por la causa

anterior del riesgo durante el embarazo. En otras palabras, no cabe suspender de nuevo un contrato que ya está suspendido.

Por lo que respecta a la duración y extinción de la prestación, la beneficiaria tiene derecho a percibirla mientras dure el embarazo y subsista la causa de suspensión contemplada en el ET art.45.e. No es posible extinguir esta prestación por ninguna causa distinta a las expresamente previstas por la ley, que señala que la prestación finaliza el día anterior al inicio de la suspensión por maternidad o al reincorporarse la trabajadora a su puesto anterior o a otro compatible (LGSS art.187.2).

En el supuesto analizado, no concurren estas situaciones, de modo que la existencia de un ERTE no puede considerarse una causa que extinga la prestación por riesgo durante el embarazo.

## **17. Se declara la prioridad aplicativa de un acuerdo de empresa sobre el convenio sectorial en materia de retribución y promoción profesional**

### **STS 9-9-25**

El TS declara que, aunque la reforma laboral derogó la prevalencia automática de los convenios de empresa sobre los sectoriales en materia salarial, la nueva redacción permite, expresamente, que los convenios sectoriales habiliten a los acuerdos de empresa para regular esta materia.

### **Prioridad aplicativa del acuerdo de empresa sobre el convenio sectorial**

El sindicato de empleados de una entidad bancaria interpone demanda de conflicto colectivo en la que solicitan la aplicación del convenio colectivo sectorial de Cajas de Ahorros con prioridad al convenio de empresa, con relación al devengo de trienios. Sostiene que, tras la reforma laboral de 2021, debe aplicarse el convenio colectivo sectorial con prioridad sobre el acuerdo de empresa, exigiendo que el devengo de trienios comience desde el nivel VIII, como establece el convenio sectorial, y no desde el nivel VII como establece el convenio de empresa.

Por su parte, la empresa alega que los acuerdos de empresa mejoran las condiciones del convenio sectorial en materia de promoción profesional y están amparados en la posibilidad que otorga el propio convenio sectorial de establecer sistemas de promoción

distintos a nivel de empresa, siempre y cuando se cuente con la representación suficiente. Desestimada la demanda en la instancia se plantea recurso de casación ordinario.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si, tras la reforma laboral (L 32/2021), prevalece la regulación sectorial del devengo de trienios sobre los acuerdos de empresa anteriores en función de la prioridad aplicativa introducida (ET art. 84.2). Es decir, si la entidad bancaria debe adaptar su sistema de promoción profesional para permitir el devengo de trienios desde el nivel VIII tal y como dispone el convenio sectorial.

Para resolver el recurso el TS recuerda que en la reforma de 2021 (L 32/2021), se derogó la prevalencia automática de los convenios de empresa sobre los sectoriales en materia salarial, salvo en aspectos expresamente autorizados por el propio convenio sectorial. La nueva redacción permite, expresamente, que los convenios sectoriales habiliten a los acuerdos de empresa a establecer regulaciones específicas en determinadas materias (ET art.84.2f).

Esto es precisamente lo que prevé el convenio sectorial de Cajas de Ahorro, que faculta la celebración de acuerdos de empresa sobre promoción profesional. Entiende que tanto el convenio como el acuerdo buscan evitar el cobro doble de la antigüedad: mientras haya ascenso por antigüedad, no hay devengo de trienios; solo cuando cesa la promoción automática, se accede al complemento económico. Además, subraya que, en el supuesto enjuiciado, el acuerdo de empresa reporta una mejora retributiva en comparación con el convenio sectorial, y que el resultado favorece al trabajador en cómputo anual, cumpliendo también el principio de aplicación de la condición más favorable al trabajador en su conjunto.

Por todo ello, el TS concluye que la regulación pactada a nivel de empresa está autorizada legal y convencionalmente. No existe infracción ni de la nueva normativa legal ni del convenio sectorial.

## **18. Huelga en el servicio de limpieza. ¿Prevalece el derecho a la huelga sobre el derecho a la salud?**

### **STS 18-7-25**

La contratación puntual de personal externo por parte de la empresa principal para sustituir a trabajadores en huelga de una subcontrata no constituye indicio suficiente de esquirolaje ni vulnera el derecho de huelga, si está justificada por un informe del servicio de prevención y un requerimiento de la ITSS, y su objetivo es proteger la salud de sus propios trabajadores.

### **Indicios de vulneración del derecho de huelga**

La Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos subcontrata el servicio de limpieza y control de plagas para los inmuebles de Asturias. Debido a los retrasos continuados en las nóminas, los sindicatos inician una huelga en la contratista que tuvo una duración final 47 días laborables en 3 meses. Durante la huelga la empresa principal contrata con otra empresa puntuales servicios de limpieza, lo que para los sindicatos supone un esquirolaje que vulnera el derecho de huelga de los trabajadores. Por ello, presentan demanda solicitando la responsabilidad solidaria de ambas empresas. Frente a la desestimación de la demanda, recurren los sindicatos en casación.

El TS recuerda que la empresa que no es empleadora de los trabajadores, puede vulnerar el derecho de huelga de estos. Esto puede ocurrir en supuestos de externalización de la actividad productiva mediante la subcontratación de servicios o adjudicación de servicios. Pero es necesario que quien alega tal vulneración acredite la existencia de indicios.

En el caso analizado, el sindicato aporta como indicios de vulneración del derecho de huelga que en varias oficinas se realizaron labores de limpieza, y en 7 oficinas se recurrió a trabajadores de otra empresa. Aunque en principio estas circunstancias han quedado probadas, concurren otros hechos que contrarrestan tales indicios:

1. En relación con algunos centros de trabajo, no consta la identidad de los trabajadores que realizaron las labores de limpieza ni el porcentaje de trabajadores que secundó la huelga, por lo que podían ser trabajadores no huelguistas quienes llevaran a cabo estas tareas.
2. Respecto de las oficinas en las que las labores de limpieza se realizaron por trabajadores de otra empresa, los indicios quedan contrarrestados por la existencia de un requerimiento remitido por la ITSS a la principal para que adoptara, en el plazo de una semana, las

medidas necesarias para garantizar la limpieza de los centros de trabajo al haber detectado problemas de salubridad. Además, esta actuación consta realizada de manera puntual en 7 oficinas en un solo día, y la huelga se ejercitó en 80 oficinas durante 47 días laborables.

3. Durante el desarrollo de la huelga se reportaron numerosas incidencias sobre el servicio de limpieza.

4. Durante el desarrollo de la huelga, el servicio de prevención propio elaboró dos estudios de las condiciones de orden y limpieza en los que se puso de manifiesto el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales con riesgos de caídas de personas, tropiezos, golpes con objetos y riesgo biológico entre otros.

Todas estas circunstancias impiden apreciar la existencia de indicios de la vulneración del derecho de huelga, por lo que el TS confirma y declara la firmeza de la sentencia de instancia.

## **19. La ITSS actualiza las guías de actuación inspectora en materia de prevención de riesgos laborales**

La ITSS ha actualizado en su página web las guías de actuación inspectora en materia de prevención de riesgos laborales. Se trata de instrumentos orientativos que facilitan la actuación de la ITSS y promueven un cumplimiento eficaz de la normativa en prevención de riesgos laborales.

### **Actualización de las guías de actuación**

La página de la ITSS ha actualizado las guías de actuación inspectora en materia de Prevención de Riesgos laborales. El tiempo transcurrido desde la versión ha hecho aconsejable revisar la misma para adaptarla a la situación normativa y técnica actual. Las guías de actuación, actualizadas a septiembre de 2025 son las siguientes:

1. Control de la gestión de la PRL en las empresas. El objetivo de este documento es proporcionar indicaciones sobre las principales actividades preventivas que debe desarrollar una empresa para gestionar la seguridad y salud de su personal (ver documento)
2. Coordinación de actividades empresariales. En este documento se resumen las obligaciones más relevantes en materia de coordinación de actividades empresariales que

deben cumplir, tanto las empresas, como las personas trabajadoras autónomas cuando concurren en un centro de trabajo (ver documento).

3. Fenómenos meteorológicos adversos. El objetivo de esta guía es facilitar la gestión preventiva de los riesgos generados por fenómenos meteorológicos adversos que puedan afectar a las personas trabajadoras de las empresas de nuestro país. Fue elaborada en junio y también ha sido revisada en junio de 2025 (ver documento).

4. Gestión preventiva de obras de construcción. Este documento tiene como fin identificar cada uno de los agentes intervinientes en una obra de construcción y señalar las principales obligaciones de cada uno de ellos según lo dispuesto en el RD 1627/1997 (ver documento).

5. Trabajos verticales. El objetivo de este documento es proporcionar orientaciones técnicas para un mejor conocimiento de los sistemas de acceso y posicionamiento mediante cuerdas conocidos como trabajos verticales. Se incluyen también las obligaciones más importantes en materia de seguridad y salud en el trabajo (ver documento).

6. Equipos de trabajo. Se exponen las principales actividades preventivas que una empresa debería considerar para poder gestionar eficazmente la selección y uso de los equipos de trabajo en su organización (ver documento)

7. Control del cumplimiento de la normativa sobre el riesgo de amianto. El objetivo de esta guía es orientar a las empresas en el cumplimiento de la normativa reguladora de la exposición laboral al amianto desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo (ver documento).

8. Factores ergonómicos. Incluye los principales factores ergonómicos que deben integrarse en el sistema de prevención de las empresas para garantizar una protección eficaz de las personas trabajadoras (ver documento)

9. Factores psicosociales. Su objetivo es facilitar la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, con ello, su correcta gestión dentro de la organización (ver documento).

## **20. Despido improcedente con opción por la readmisión: ¿cómo se computa el plazo para comunicar la fecha de la reincorporación?**

### **STSUD 10-9-25**

En un proceso de ejecución de sentencia por despido improcedente con opción empresarial por la readmisión, el plazo de 10 días para que el empresario comunique al trabajador la fecha de su reincorporación al puesto de trabajo comienza a computarse desde la notificación de la sentencia que declara la improcedencia, sin necesidad de esperar a que sea firme. El incumplimiento de este plazo se equipara a una readmisión irregular.

### **Comunicación de la readmisión en caso de despido improcedente**

La cuestión litigiosa que se plantea en unificación de doctrina consiste en determinar en qué fecha comienza a computarse el plazo de 10 días que la LRJS art.278 establece para que el empresario comunique al trabajador la fecha de la readmisión cuando, una vez declarada la improcedencia del despido, el empresario ha optado por la readmisión. La duda se plantea sobre si el cómputo del plazo debe iniciarse con la notificación de la sentencia o bien una vez esta es firme.

En el caso de autos, el empresario comunicó la fecha de la reincorporación una vez transcurrido el plazo de 10 días contado desde la notificación de la sentencia, por lo que el trabajador instó la ejecución de sentencia por readmisión irregular. Celebrada la comparecencia se dictó auto declarando extinguida la relación laboral y condenando a la empresa al abono de la indemnización sustitutoria y los salarios dejados de percibir, auto que fue confirmado en reposición.

Frente a este auto se alza la empresa en suplicación. El TSJ Cataluña estima el recurso y declara nulos los autos anteriores, al considerar que el cómputo del plazo se inicia cuando la sentencia que declara el despido improcedente adquiere firmeza. Frente a esta sentencia se alza el trabajador en casación para la unificación de la doctrina.

El TS recuerda que, en caso de despido improcedente, con carácter general, corresponde al empresario ejercitar la opción entre la readmisión y la indemnización en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia. Cuando el empresario opta por la readmisión debe comunicar por escrito al trabajador, dentro de los 10 días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia, la fecha de su reincorporación al trabajo.

Y aclara que tanto el plazo de 5 días para ejercitar la opción entre la indemnización y la readmisión, como el plazo de 10 días para notificar la fecha de la reincorporación corren de forma simultánea y ambos desde la notificación de la sentencia que declara la improcedencia del despido, sin esperar a su firmeza.

Esta conclusión se fundamenta en la interpretación literal y sistemática de la LRJS art.278 y en la jurisprudencia consolidada que considera este plazo como procesal, perentorio e improrrogable.

Si la comunicación de readmisión se lleva a cabo después del plazo de 10 días, se produzca o no la reincorporación del trabajador, dicha forma de ejecución del mandato de la sentencia deviene en extemporánea, por lo que la decisión de la empresa equivale a una readmisión irregular.

Por todo ello, la Sala estima el recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto y declara la firmeza del auto que, en ejecución de sentencia, declaró la extinción de la relación laboral y la condenó a la empresa al pago de una indemnización sustitutoria de la readmisión y a los salarios dejados de percibir.

## **21. ¿Cuándo están las dietas excluidas de cotización?**

### **STS cont-adm 21-7-25**

El TS declara que la exclusión de las dietas de la base de cotización a la Seguridad Social está condicionada a la justificación de la realidad del desplazamiento laboral, pero no es necesario justificar el gasto concreto realizado por el trabajador cuando las dietas se encuentran dentro de los límites establecidos por la normativa tributaria. Esta interpretación armoniza lo establecido por la normativa de Seguridad Social con lo que regula la normativa tributaria en materia de dietas.

### **Cotización de las dietas abonadas por las empresas**

Una empresa transportista abonó dietas a sus conductores para compensar gastos de manutención y estancia derivados de desplazamientos fuera del centro habitual de trabajo, durante el periodo de junio de 2014 a mayo de 2018. La TGSS emitió un acta de liquidación por diferencias en cotizaciones, al considerar que la empresa no justificó adecuadamente los gastos realizados por los trabajadores en restaurantes, hoteles y otros establecimientos, pese a que se acreditó la realidad de los desplazamientos mediante volcado de tacógrafos, albaranes y GPS. Mientras la empresa sostiene que basta con

acreditar la realidad del desplazamiento para que las dietas queden excluidas de la base de cotización, sin necesidad de justificar los gastos concretos realizados por los trabajadores, especialmente cuando las cuantías no superan los límites establecidos en la normativa tributaria, la TGSS considera que la empresa debe justificar no solo la realidad del desplazamiento, sino también la existencia y cuantía de los gastos de manutención y estancia realizados por los trabajadores para poder excluir las dietas de la base de cotización, y que en caso contrario deben considerarse salario y cotizarse. Se plantea recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se plantea consiste en determinar, por una parte, cuáles son los requisitos que deben reunir las dietas abonadas por las empresas transportistas para compensar los gastos de manutención y estancia soportados por el trabajador (conductores y similares) como consecuencia de los desplazamientos a los que le obliga el desarrollo de su puesto de trabajo, para poder quedar excluidas de la base de cotización a la Seguridad Social. Por otra parte, también se plantea cuáles son las exigencias a la empresa relativas a su justificación para gozar de tal exclusión.

El Tribunal Supremo, reiterando doctrina (TS 14-12-20, Rec 7692/18, EDJ 744542), resuelve que:

1. La relación laboral entre la empresa transportista y sus conductores y las condiciones en que estos desarrollaban su actividad laboral, refleja la naturaleza extrasalarial y el carácter ompensatorio de las indemnizaciones por gastos de los trabajadores (comidas, pernoctación, etc.) por el desempeño de su trabajo, por cuenta de la empresa y de modo temporal, fuera del centro o lugar habitual de trabajo, pagadas en concepto de dietas por la empresa.
2. A los efectos de la exclusión de la base de cotización en el RGSS de las dietas abonadas, la empresa debe justificar la realidad del desplazamiento del trabajador, es decir, la realidad del viaje realizado conforme a la actividad mercantil de transporte por la que cotiza la empresa según CeNAE (su origen y destino, viaje de retorno, vehículo, conductor y, en su caso, días de viaje).

Pero no resulta precisa la justificación del gasto previo realizado por el trabajador en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, cuando las dietas no superan los límites previstos en el Reglamento del IRPF (RD 439/2007 art.9.A).

## 22. ¿Cuál es la modalidad contractual adecuada para cubrir el aumento de la carga de trabajo tras las Navidades?

### STSJ País Vasco 15-7-25

La modalidad contractual adecuada para cubrir el aumento de la carga de trabajo que se produce tras las Navidades, vinculado a la implementación de determinados bonos para la clientela, es el contrato por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible de la actividad, y no el previsto para circunstancias ocasionales pero previsible con una duración más limitada. La coincidencia de la extinción del contrato a su vencimiento y la situación de IT no implica, automáticamente, discriminación por enfermedad.

### Contrato por circunstancias de la producción

de la producción al término de su vigencia prevista, cuando en ese momento la trabajadora se encontraba en situación de baja por incapacidad temporal de larga duración.

La actora prestaba servicios como técnica superior de estética y bienestar, inicialmente, mediante un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional y, posteriormente, mediante un contrato temporal por circunstancias de la producción para hacer frente al aumento de la carga de trabajo tras el periodo navideño, vinculado a la implementación o gestión de determinados bonos para la clientela.

La Sala confirma la sentencia de instancia que declaró el cese procedente, al considerar que el contrato suscrito cumplía los requisitos exigidos para esta modalidad contractual y no apreciar vulneración de derechos fundamentales o discriminación por enfermedad o discapacidad. Y todo ello en base a los siguientes argumentos:

1. Es lícita la suscripción de un contrato formativo y, posteriormente, de un contrato temporal, siempre que se respeten las duraciones previstas para ambas modalidades contractuales.
2. Rechaza que el contrato temporal suscrito sea para atender situaciones ocasionales y previsible de corta duración, conforme al ET art.15.2.4º que establece un límite de 90 días discontinuos al año para esta modalidad. Por el contrario, considera que el contrato temporal se formalizó para atender un aumento de carga de trabajo tras las Navidades, lo que se encuadra en otra modalidad de contrato temporal por circunstancias de la producción regulada en el artículo 15.2 ET, que contempla contratos temporales de duración más larga, de hasta 6 meses ampliables por convenio a 12 meses.

En todo caso, indica que la duración pactada del contrato se limitó a 89 días.

3. La Sala no aprecia indicios de discriminación en el cese, por lo que rechaza la declaración de nulidad y la indemnización por daños morales reclamada. La coincidencia entre enfermedad y cese contractual no implica discriminación automática, sino que debe analizarse la causa objetiva y razonable de la extinción. Y esta se produjo, precisamente, al término de la duración pactada del contrato.

Además, observa que tanto la empleadora como la trabajadora mostraron preocupación y buena voluntad respecto al proceso de enfermedad y la superación del contrato, sin manifestar malestar o reproche alguno por la situación de IT.

El proceso tardío de alta en la Seguridad Social podría conllevar, a lo sumo, una infracción administrativa y su correspondiente sanción conforme a lo establecido en la LISOS.

## **23. ¿Se debe devolver el recargo de prestaciones por IT que, después de cobrado, se reduce o anula?**

### **STSJ Comunidad Valenciana 21-5-25**

La ejecutividad de la resolución administrativa inicial que reconoce el recargo consolida el derecho del trabajador a hacerlo suyo y no devolverlo aunque posteriormente se reduzca o anule por resolución judicial, incluso en el caso de prestaciones no vitalicias como es la IT.

### **Sobre la devolución del recargo de prestaciones por IT si posteriormente este se reduce o anula**

Se plantea si un trabajador debe devolver las cantidades percibidas en concepto de recargo de prestaciones, cuando este es posteriormente revocado en vía judicial.

Se trata de un trabajador que sufre un accidente de trabajo por el que se impone a la empresa un recargo del 40% de las prestaciones de IT. La empresa le abona dicho recargo, que asciende a 5.161,24 €, si bien lo reclama en vía judicial. Primero el JS y luego el TSJ anulan el recargo.

El INSS resuelve el cobro indebido de la citada cantidad por el trabajador, y este interpone una demanda para impugnar la reclamación de reintegro del recargo. El JS estima su demanda y el INSS interpone recurso de suplicación.

El TSJ acude a su propio criterio, dictado al amparo del anterior Reglamento de Recaudación, que es conforme con la sentencia del JS y que se mantiene en las resoluciones más actuales, en aplicación del nuevo Reglamento: no se genera obligación de devolver el recargo ya percibido por el trabajador cuando este se anula judicialmente, incluso respecto al recargo de prestaciones de IT. Y considera que dicho criterio debe mantenerse por razones de igualdad y seguridad jurídica.

Respecto de las prestaciones no vitalicias, del Reglamento de Recaudación se infiere el derecho del beneficiario a hacerlas suyas en caso de anulación o reducción del derecho reconocido por las resoluciones administrativas, lo que se aplica al recargo de prestaciones, dada su naturaleza mixta, sancionadora y prestacional, y ante la ausencia de regulación al respecto (RD 1415/2004 art.69 y 71.1) (TS 20-4-17, EDJ 58475).

La ejecutividad de la resolución administrativa inicial que reconoció el recargo, incluso en el caso de prestaciones no vitalicias como es la IT, consolida el derecho del trabajador a hacerla suya y no devolverlo, aunque posteriormente se anule el derecho por resolución judicial.

Desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia.

## **24. Es tiempo de trabajo el empleado en la asistencia a cursos de revalidación de certificados de formación obligatorios**

### **STS 9-9-25**

El TS declara que el tiempo dedicado por los trabajadores a la realización de cursos de revalidación de certificados de formación básica en seguridad y lucha contra incendios, exigidos por la normativa internacional y europea para el desempeño de sus funciones, debe ser reconocido como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el empleado en el desplazamiento a dichos cursos.

### **Formación marítima obligatoria**

El litigio tiene su origen en la obligación del personal de flota de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR), entidad dependiente del Ministerio de Transportes, de realizar periódicamente cursos de actualización para la revalidación de certificados de formación básica en seguridad, embarcaciones de supervivencia, botes de rescate y lucha

contra incendios, que vienen exigidos en virtud tanto de la normativa nacional (DG Marina Mercante Resol 2-2-17, EDL 2017/15194), como internacional (Convenio STCW, EDL 1980/4242) y directivas y reglamentos comunitarios.

La cuestión a debatir consiste en determinar si se considera como tiempo de trabajo tanto el tiempo empleado por los trabajadores en la realización de estos cursos de revalidación, como el tiempo utilizado en los desplazamientos.

Tras la celebración de varias reuniones negociadoras con la representación sindical y al no haberse alcanzado acuerdo, CGT, con adhesión de UGT y CCOO, promueve demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional, que desestima la demanda. Frente a esta resolución, se alzan CGT y UGT en casación.

El Tribunal recuerda que la jurisprudencia ya ha abordado supuestos donde la obtención y renovación de certificados habilitantes para el ejercicio profesional se consideran, tanto por sus implicaciones legales como por la conexión con la seguridad y prevención, parte integrante de las obligaciones laborales y, por tanto, su realización debe computar como tiempo efectivo de trabajo.

La obligación normativa de renovar periódicamente los certificados profesionales implica una modificación de las exigencias del puesto de trabajo, por lo que la formación necesaria para dicha renovación debe considerarse tiempo efectivo de trabajo conforme a lo establecido en el ET art.23.1d). Además, esta formación está vinculada a las obligaciones de prevención de riesgos laborales.

Por todo ello, el TS estima el recurso, casa y anula la sentencia, y estima la demanda reconociendo el derecho de los trabajadores afectados a que tanto el tiempo de realización de los cursos de revalidación como el de desplazamiento a los cursos para los certificados de formación básica, embarcaciones de supervivencia y botes de rescate (no rápidos) y avanzado en lucha contra incendios sea reconocido como tiempo efectivo de trabajo.

## **25. El TS confirma: la empresa no está obligada a entregar sillas ergonómicas a los teletrabajadores**

### **STSUD 10-9-25**

El TS declara que la empresa no está obligada a proporcionar una silla ergonómica a todos los trabajadores que prestan servicios en modalidad de teletrabajo si dicha obligación no está contemplada en el acuerdo individual de trabajo a distancia ni en el convenio colectivo aplicable, siempre que se garantice la compensación económica adecuada por gastos derivados del teletrabajo y se realicen evaluaciones individuales de riesgos con provisión de material ergonómico específico cuando exista prescripción médica.

### **Sillas ergonómicas y teletrabajo**

La representación sindical en el empresa interpone demanda de conflicto colectivo contra la empresa en la que cuestiona la política empresarial respecto a la provisión de sillas ergonómicas a los empleados en régimen de teletrabajo. Alega que mientras los trabajadores que prestan sus servicios presencialmente en los centros de trabajo disfrutan de sillas ergonómicas, los teletrabajadores sólo reciben de forma estándar un ordenador portátil, auriculares, ratón y algunas ayudas económicas o materiales adicionales (pantallas, teclados, reposapiés) previa solicitud. Las sillas ergonómicas, solo ser proporcionan bajo prescripción médica y aprobación del servicio médico. La representación sindical considera que esta práctica supone una vulneración de derechos laborales, en particular en materia de igualdad y prevención de riesgos laborales.

A pesar de las reclamaciones de varios empleados y requerimientos de la ITSS sobre la correcta implantación de la prevención de riesgos laborales en el contexto del teletrabajo, la empresa mantiene su criterio por considerar que el gasto en mobiliario debía sufragarse con la compensación económica mensual (30€) prevista en su política de teletrabajo. Se señala que ni el convenio colectivo aplicable, ni los acuerdos individuales de teletrabajo contemplan expresamente la obligación de proporcionar sillas ergonómicas como equipamiento general y obligatorio para los teletrabajadores. La AN desestima la demanda y la representación sindical interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se debate en el recurso consiste en determinar si la empresa está obligada a proporcionar, con carácter general y en igualdad con los trabajadores presenciales, una silla ergonómica a los trabajadores que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento de la normativa sobre igualdad de condiciones en el trabajo a distancia y de prevención de riesgos laborales.

El TS desestima el recurso planteado y confirma la sentencia de la AN, en la que se declara que no existe obligación normativa ni convencional de dotar de manera general a todos los teletrabajadores de una silla ergonómica, confirmando la inexistencia de vulneración de derecho a la igualdad y a la prevención de riesgos laborales. El TS alega lo siguiente:

a) Con relación al principio de igualdad, la Ley de trabajo a distancia establece la igualdad (L 10/2021 art.4.1) entre trabajadores presenciales y a distancia, pero permite exceptuar derechos inherentes a la modalidad presencial. Regula también que la dotación de medios, equipos y herramientas necesarios para el teletrabajo debe constar en el acuerdo individual o en el convenio colectivo, permitiendo que estos instrumentos precisen el inventario de medios.

Asimismo, tras examinar la normativa y el convenio colectivo aplicable, el TS concluye que solo es obligatoria la dotación de ordenador de sobremesa o portátil, estableciendo la posibilidad de compensación económica para otros elementos como teclado y ratón. Señala que, ni el convenio ni los acuerdos individuales incluyen de manera expresa la obligación de proporcionar sillas ergonómicas. Por lo que entiende que, ante la ausencia de tal previsión sobre la silla ergonómica en ambos instrumentos jurídicos, no puede imponerse a la empresa la obligación general de entregarla a todos los teletrabajadores.

Respecto al derecho a la compensación de gastos (L 10/2021 art.12) el TS constata que la empresa abona una cantidad superior a la mínima prevista en el convenio colectivo, haciéndolo extensivo a toda la plantilla, lo que supone una mejora en favor de los empleados.

b) Con relación a la prevención de riesgos laborales, el TS diferencia entre el deber de evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas y declara que el suministro de sillas ergonómicas a todos los teletrabajadores solo podría imponerse si esa necesidad resultara de la evaluación individualizada de riesgos. Reconoce el derecho de todos los empleados a una adecuada protección en materia de PRL, pero considera que la obligación de la empresa de adoptar medidas como la entrega de sillas depende de lo que resulte de dicha evaluación. De hecho, la empresa contempla el suministro de sillas ergonómicas específicamente para trabajadores a quienes el servicio médico se lo prescriba.

## **26. Cambio de criterio en relación al embargo de salario o pensión**

El TEAC modifica su doctrina anterior y considera que la parte del sueldo o pensión que no exceda en cada mes del SMI no es embargable, aunque no se gaste antes de percibir la siguiente mensualidad, pues el carácter de importe inembargable se establece sin ningún límite temporal. Entender lo contrario impediría al deudor disponer de un mínimo vital para atender sus necesidades básicas y las de su familia

### **Embargo del saldo en cuenta**

Frente al embargo del saldo existente en su cuenta, el contribuyente recurre ante la Administración tributaria alegando que son cuantías inembargables no gastadas. Sin embargo, la Administración considera que, dado que han transcurrido dos meses desde el último ingreso en la cuenta de la pensión hasta la fecha del embargo, todo el saldo existente es ahorro y, por lo tanto, es embargable. Interpone, por ello, recurso de alzada ante el TEAC.

Hasta ahora el TEAC venía considerando que, si el deudor no gastaba la totalidad del importe inembargable del salario o pensión antes de recibir la siguiente mensualidad, ese remanente perdía su naturaleza originaria y se transformaba en ahorro y, por tanto, era plenamente embargable. Sólo se consideraba inembargable el último salario o pensión ingresado en la cuenta.

Con esta resolución, el TEAC modifica su doctrina anterior y declara que el hecho de que parte o la totalidad del importe inembargable del salario o pensión (aquel que en cada mes no supere el SMI o las cantidades inembargables por aplicación de los porcentajes de la LEC art. 607) permanezca en la cuenta bancaria como ahorro, por no gastarlo el titular de la misma, no autoriza su embargo. Lo contrario supondría embargar un bien inembargable, actuación prohibida por Ley.

Añade que existen diversos gastos para atender necesidades básicas personales y familiares, cuyo pago no es necesariamente mensual (suministros de luz, gas y agua, IBI, tasa de recogida de residuos, seguro de hogar, etc., o gastos extraordinarios o imprevistos para cuya atención se precisa de un cierto ahorro). Por lo que, si se interpreta que lo no gastado del SMI o del salario o pensión declarado inembargable en el mes corriente es ahorro y, en consecuencia, embargable, se estaría impidiendo el poder atender a las necesidades básicas de la persona y su familia.

No obstante, aclara que corresponde al que se opone al embargo la carga de la prueba de demostrar que todos los ingresos que se abonan en la cuenta cuyo saldo sea objeto de embargo proceden exclusivamente de un salario o pensión de carácter inembargable. Para ello, puede aportar, por ejemplo, un extracto de los movimientos de la cuenta bancaria y copia de las nóminas y pensiones, ya sea la cuenta embargada en la que se abonan las nóminas o pensiones o cuando en la cuenta embargada se perciban transferencias desde otra cuenta de su titularidad en la que se le abonan tales sueldos, salarios o pensiones.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios