

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Marzo 2025



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1. Dimisión del trabajador: ¿cuándo se descuenta del finiquito el plazo de preaviso incumplido?.....	4
2. Dolor en el pecho que se inicia días antes. ¿Es accidente de trabajo?	5
3. Nuevos pronunciamientos sobre la exigibilidad de la audiencia previa al despido ..	6
4. Se fija el importe mínimo recaudable de las prestaciones por desempleo indebidamente percibidas.....	8
5. ¿Puede la empresa despedir por hurto a un trabajador absuelto en vía penal?	9
6. Distribución irregular de jornada: siempre con 5 días de preaviso	11
7. Actualización de las indemnizaciones por daños y perjuicios causados por accidentes de circulación	12
8. El TS reconoce el derecho a la adscripción al puesto y a las diferencias salariales por el desempeño de funciones superiores	13
9. Riesgo durante el embarazo. No se aplica la perspectiva de género para fijar los efectos económicos de la mejora voluntaria de la prestación	14
10. ¿Vulnera el secreto profesional publicar los salarios de la empresa en redes sociales?	16
11. Accidente de un trabajador de la subcontrata: ¿quién asume el recargo de prestaciones?	18
12. Igualdad retributiva. ¿Cuándo se puede establecer una doble escala salarial?	19
13. Aplazamiento concedido en RETA. ¿Se cumple el requisito de estar al corriente a efectos de prestaciones?	21
14. Acoso laboral: ¿qué pruebas debe aportar el trabajador?.....	22
15. El despido puede declararse nulo, aunque no se alegue el embarazo en conciliación	24
16. Irregularidades bancarias: ¿cómo se computa el plazo de prescripción de las faltas?	25
17. Jubilación tardía. ¿Tiene derecho al complemento económico quien accede desde la jubilación parcial?	27
18. Pacto de no competencia postcontractual: ¿pueden las redes sociales ser un medio para acreditar el incumplimiento?	28
19. El TS califica como procedente el despido de un trabajador bancario por acceder a datos confidenciales de clientes	30

20. Permiso por hospitalización de familiares: ¿es necesario acreditar la convivencia? 31
21. El TS aclara cómo aplicar una revisión salarial durante la prórroga automática de los convenios..... 32

1. Dimisión del trabajador: ¿cuándo se descuenta del finiquito el plazo de preaviso incumplido?

STSJ Madrid 20-11-24

La empresa debe informar adecuadamente al trabajador sobre el plazo de preaviso en caso de extinción del contrato y las consecuencias de su incumplimiento. De no hacerlo, no podrá beneficiarse de la sanción descontando, en el finiquito, el tiempo incumplido.

Plazo de preaviso por baja voluntaria

Un trabajador comunica su baja voluntaria por correo electrónico, con un mes de antelación a la fecha de efectos. Al día siguiente, la empresa le contesta recordándole que en su categoría profesional el preaviso es de dos meses y que harán lo posible para acelerar la incorporación de una nueva persona que asuma su puesto de trabajo. Llegado el momento de la entrega del finiquito, la empresa le descuenta 3.214,28 euros por incumplimiento del preaviso por un periodo de un mes.

La cuestión debatida en suplicación se centra en la procedencia del descuento realizado al trabajador por el incumplimiento del plazo de preaviso previsto en el convenio colectivo.

El TSJ Madrid recuerda que la normativa permite que el contrato de trabajo se remita al convenio colectivo para regular, entre otras materias, los plazos de preaviso que deben respetar empresario y trabajador en el supuesto de extinción del contrato. Sin embargo, para que esa información sea suficiente es preciso que tal referencia sea precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la misma.

En el caso en cuestión, se concluye que la empresa no ha cumplido con esta obligación de información ni al inicio de la relación laboral, ni durante ella, ni tampoco al final, por los siguientes motivos:

- El contrato de trabajo contiene una mención genérica al convenio colectivo de aplicación indicando que en lo no previsto en el contrato se estará a la legislación vigente y, particularmente, al Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo de Industrias Químicas. Esto es, en el contrato no se contiene una cláusula sobre la materia concreta del plazo de preaviso ni tan siquiera para remitirse a lo dispuesto en el convenio colectivo.
- Según el contrato de trabajo el grupo profesional del trabajador es el V, y para esta categoría el convenio colectivo fija un plazo de preaviso de 1 mes. Sin embargo, en

los recibos de salario al tiempo del cese consta el grupo VII, para el que el plazo de preaviso es de 2 meses.

- Aunque la empresa, en su correo de contestación, recuerda al trabajador que su categoría profesional es del grupo VII y que el preaviso es de dos meses, no le informa de las consecuencias económicas que se derivan del incumplimiento, pero sí las aplica descontándole de la liquidación la cuantía equivalente al mes incumplido.

Por todo ello, no procede efectuar descuento del tiempo de preaviso, ya que la empresa no se puede beneficiar de las consecuencias de un incumplimiento que ha propiciado ella misma.

2. Dolor en el pecho que se inicia días antes. ¿Es accidente de trabajo?

STSJ Andalucía Sevilla 9-1-25

El TSJ Sevilla ha declarado que la relación de causalidad entre el trabajo y la enfermedad no se rompe por el simple hecho de haber padecido molestias en momentos o fechas anteriores a la manifestación de la enfermedad o porque el trabajador tuviera antecedentes de tipo cardíaco o coronario.

Dolor en el pecho en días anteriores y antecedentes como accidente de trabajo

Un marinero siente un fuerte dolor en el pecho mientras está realizando una maniobra de tirar del grillete. Los compañeros le trasladan al servicio médico de la empresa y de allí es trasladado al hospital, con el diagnóstico de dolor torácico e hipertensión.

Tras un descanso de cuatro días, al incorporarse el lunes se vuelve a encontrar indispuesto. Acude al hospital, se le extiende la baja médica y se le programa una intervención de cateterismo cardíaco con implantación de stent, que se realiza una semana después. El alta hospitalaria se le diagnostica enfermedad coronaria severa de un vaso.

El trabajador era fumador y tenía los triglicéridos altos.

Interpone demanda en reclamación de la contingencia, que el JS estima y declara el proceso de IT derivado de accidente de trabajo. Y la mutua recurre en suplicación.

El TSJ analiza la doctrina, comúnmente admitida, de que la presunción de laboralidad (LGSS art.156.3) se aplica no solo a los accidentes estricto sensu, sino también a determinadas enfermedades manifestadas en tiempo y lugar de trabajo, como son las dolencias cardíacas.

Se admite como accidente todo acaecimiento mientras no se acredite suficientemente que no tiene conexión con el trabajo, salvo que la enfermedad no sea susceptible de etiología laboral o que, teniéndola, pueda aportarse prueba en contrario que ponga de manifiesto la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la enfermedad, lo que no acontece por el simple hecho de haber padecido molestias en momentos o fechas anteriores a la manifestación de la enfermedad o porque el trabajador tuviera antecedentes de tipo cardíaco o coronario.

Y ello porque, en relación con las dolencias cardíacas, lo que se valora a estos efectos es si actúan como factor desencadenante de una crisis.

El trabajador sufre un dolor sin incidencia que se manifiesta el día posterior en tiempo y lugar de trabajo y requiere asistencia médica, que se repite el lunes, tras cuatro días de descanso. Lo que desencadena una crisis cardíaca grave que acaba en ingreso hospitalario para realizar cateterismo e implantación de sten.

Concluye que la IT iniciada el lunes deriva de accidente de trabajo y desestima el recurso.

3. Nuevos pronunciamientos sobre la exigibilidad de la audiencia previa al despido

STSUD 5-3-25

El TS reitera que la necesidad de conceder audiencia previa al trabajador que va a ser cesado por causas relacionadas con su conducta o rendimiento se aplica a los despidos acordados tras la publicación de la sentencia que estableció su exigibilidad. No obstante, también se ha aplicado a un despido producido con anterioridad, en atención a la dimensión de la empresa que permite presumir que, pese a que conocía esta nueva doctrina, no alegó en su contestación a la demanda que dicha audiencia no era exigible, sino que se limitó a manifestar que el trámite se había cumplido mediante audiencia al delegado sindical.

Audiencia previa al despido: cuándo es exigible y consecuencias de su incumplimiento

El TS se ha pronunciado nuevamente sobre la aplicabilidad directa del art.7 del Convenio nº 158 de la OIT, que exige la audiencia previa al trabajador que va a ser cesado por causas relacionadas con su conducta o rendimiento, así como sobre las consecuencias de su incumplimiento.

El pronunciamiento se dicta con ocasión del despido de un vigilante de seguridad, cesado por permitir el acceso a un estadio de fútbol de personas sin entrada durante la celebración de un partido, incumpliendo así el protocolo de acceso. El 3-3-2023, la empresa entrega al demandante carta de despido disciplinario. Antes de proceder al despido, intenta contactar con el trabajador por teléfono y WhatsApp, sin obtener respuesta y sin manifestar las razones específicas de los intentos de contacto ni ofrecerle la posibilidad de defenderse de las imputaciones en su contra.

Interpuesta demanda por despido, el juzgado de lo social declaró el cese improcedente por no haberse cumplido el trámite de audiencia previa. Esta resolución es revocada en suplicación por el TSJ Navarra que considera que, aunque la audiencia previa es preceptiva, su omisión no es causa de improcedencia conforme a lo establecido en el art.55.2 del ET, por no estar incluida en su contenido y, en consecuencia, no implica la calificación de improcedencia.

Frente a esta resolución se alza el trabajador en casación para unificación de la doctrina. El núcleo de la contradicción consiste en dilucidar si el incumplimiento de la audiencia previa al trabajador es, por sí solo, motivo de improcedencia del despido.

El TS reitera la doctrina contenida en su reciente sentencia TS 18-11-24, que proclama la aplicabilidad directa del art. 7 del Convenio nº 158 de la OIT, sin necesidad de normas de desarrollo y, por tanto, la obligación de conceder al trabajador la posibilidad de defenderse, sin determinar la forma de articular este dialogo o audiencia, siempre que se realice con carácter previo o con ocasión del despido.

Se exceptúan de esta obligación los supuestos en que no puede pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad, como sucede en los despidos ocurridos antes de la publicación de la sentencia del TS 18-11-24, que inicia un cambio doctrinal, dado que la jurisprudencia previa venía defendiendo, precisamente, la no exigencia de tal audiencia.

Ahora bien, El TS no ha establecido una regla absoluta de inexigibilidad retroactiva de la audiencia previa, sino que ello viene determinado por las circunstancias del caso que

permitan justificar que el empleador no podía o no tenía que conceder esa posibilidad, que no es lo mismo que eludirla.

Y valorando estas circunstancias se ha pronunciado también la sentencia del TSJ Illes Balears 12-2-25, rec.537/2024, que analiza el despido de una trabajadora de un centro comercial por sustracción de productos, captado por las cámaras del circuito cerrado de televisión. Aunque el cese se produjo con anterioridad a la sentencia del TS 18-11-24, EDJ 733578, la Sala declara su improcedencia por no haberse cumplido con el requisito de la audiencia previa, valorando que se trata de una empresa de grandes dimensiones y que, pese a ser seguramente conocedora del debate sobre la exigibilidad de la audiencia previa en los despidos disciplinarios y de la doctrina favorable del propio TSJ Illes Balears al respecto, no había alegado en la contestación a la demanda que dicha audiencia no era exigible, sino que se limitó a manifestar que sí había cumplido dicho trámite mediante audiencia al delegado sindical. Y a este respecto la Sala concluye que el derecho de defensa previa corresponde al demandante y no a su delegado sindical, salvo que hubiera delegado en él el ejercicio de este derecho. Por tanto, la audiencia al delegado sindical no cumple con las exigencias del art.7 del Convenio nº 158 de la OIT, lo que determina la estimación del recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora y la declaración de improcedencia del despido.

Solución contraria alcanza el mismo TSJ Illes Balears en sentencia de 21-2-25, rec.534/2024 en la que la Sala concluye que, al tratarse de una pequeña empresa, no puede presumirse que conociera el criterio de la Sala sobre la exigibilidad de la audiencia previa, cuya celebración tampoco requirió la parte demandante. A ello se añade que la celebración de la audiencia difícilmente hubiera permitido la reconsideración por la empresa del despido, teniendo en cuenta los hechos imputados, jugar un partido de pádel en situación de baja por artrosis de cadera.

4. Se fija el importe mínimo recaudable de las prestaciones por desempleo indebidamente percibidas.

OM TES/293/2025, BOE 27-3-25

Con vigencia desde el 28-3-2027 se desarrolla el procedimiento para no iniciar la recaudación voluntaria de deudas por prestaciones por desempleo cuando el importe sea inferior a la cuantía mínima establecida. Con carácter general la cuantía mínima se fija en el 3% IPREM mensual vigente en el momento de la liquidación.

Desarrollo del RD 625/1985 art.33.3.bis

Con vigencia desde el 28-3-2027 se desarrolla el procedimiento para no iniciar la recaudación voluntaria de deudas por prestaciones por desempleo cuando el importe sea inferior a la cuantía mínima establecida.

Este procedimiento fue incluido por el RD 625/1985 art.33.3 bis en la redacción dada por el RDL 2/2024 y tiene por objeto no iniciar o continuar un procedimiento de reintegro de prestaciones o subsidios por desempleo indebidamente percibidos cuando el importe de la deuda sea inferior a una cantidad mínima que el MTES determine como insuficiente para cubrir los costes de su recaudación. La regulación del procedimiento es el siguiente:

- a) La cuantía mínima queda fijada en el 3% IPREM mensual vigente en el momento de la liquidación. No obstante, en los casos de sucesión mortis causa, el límite a efectos de iniciar el correspondiente expediente de derivación de responsabilidad por causa de muerte queda fijado el 20% del IPREM mensual.
- b) La entidad gestora puede no iniciar el procedimiento de reintegro cuando el importe resultante a ingresar no alcance la cuantía anterior.
- c) Se posibilita acumular deudas inferiores al 3% o al 20% del IPREM mensual, según corresponda, con el fin de superar dicho límite o de acumularlas con otras de mayor importe, siempre que no se haya iniciado el procedimiento de reclamación y todas las deudas correspondan al mismo deudor.
- d) En caso de que, tras la aplicación de pagos parciales de la deuda o de cualquier otra causa que produzca idéntico efecto, esta no supere el importe del IPREM mensual, la entidad gestora puede finalizar el procedimiento recaudatorio en período voluntario, anulando y dando de baja en contabilidad los créditos correspondientes.

5. ¿Puede la empresa despedir por hurto a un trabajador absuelto en vía penal?

STSUD 8-2-25

Es procedente el despido disciplinario de un trabajador por transgresión de la buena fe contractual por haber sustraído productos de la empresa, sin pagarlos ni notificarlo, a pesar de haber sido absuelto del delito de hurto en la vía penal. La sentencia firme que

declaró procedente el despido solo puede ser objeto de revisión cuando la sentencia penal es absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en los mismos, pero no cuando es consecuencia de la presunción de inocencia, aplicable exclusivamente en el ámbito penal.

Trabajador despedido por sustracción de productos de la empresa: efectos de la sentencia penal absolutoria

El TS analiza los supuestos en los que una sentencia absolutoria en vía penal puede servir como base para la revisión de una sentencia firme de despido y sus consecuencias en orden a la valoración de la prueba.

El trabajador, que venía prestando servicios como dependiente especialista desde 1993, fue despedido disciplinariamente el 2-2-2023. La empresa fundamentó el cese en la transgresión de la buena fe contractual por sustracción de productos de la empresa sin abonarlos ni comunicarlo previamente, lo que fue corroborado por testigos y grabaciones.

Impugnado el despido, la sentencia de instancia calificó el cese como procedente, resolución que fue confirmada en sede de suplicación. La empresa también interpuso denuncia por hurto por los mismos hechos, la cual finalizó por sentencia penal absolutoria al considerar tanto el juzgado de instrucción como la Audiencia Provincial que no había quedado acreditado el propósito del trabajador de obtener ninguna clase de ventaja, utilidad o beneficio.

Con base en esta sentencia penal absolutoria, el trabajador interpone demanda de revisión de la sentencia de despido que el TS desestima.

La Sala recuerda que la sentencia penal absolutoria solo puede servir como presupuesto para la revisión de una sentencia firme dictada en el ámbito laboral cuando la absolución obedece a la inexistencia del hecho o a la no participación del trabajador en los mismos.

Por el contrario, no procede cuando, con fundamento en el principio in dubio pro reo, llega a la conclusión de que los hechos denunciados no son constitutivos del delito de hurto por no concurrir el ánimo o la intención de obtener el beneficio o ventaja exigido por el tipo penal.

No obstante, el TS mantiene que, a pesar de la declaración de inocencia en el proceso penal, la valoración de la prueba que se realiza en dicho proceso no impide que el juez de lo social considere suficientemente acreditado el incumplimiento contractual grave que justifica la extinción procedente del contrato de trabajo.

La jurisdicción penal y laboral operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar una misma conducta. Tampoco existe violación del principio de presunción de inocencia, que es de aplicación exclusiva en el ámbito del proceso penal.

Por todo lo expuesto, el TS desestima la demanda de revisión y ratifica la declaración de procedencia del despido.

6. Distribución irregular de jornada: siempre con 5 días de preaviso

SAN 14-2-25

La AN declara que el preaviso mínimo de 48 horas de antelación que regula el acuerdo de empresa de una entidad bancaria no respeta el plazo mínimo de cinco días establecido en el ET. Por tanto, declara nula la disposición del acuerdo que lo regula.

Preaviso distribución irregular de jornada

En el marco de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT), tras un período de consultas entre las secciones sindicales y una entidad bancaria, se alcanzó un Acuerdo el 25 de junio de 2024. Este Acuerdo regula, entre otros aspectos, el horario flexible de los trabajadores y establece un supuesto de distribución irregular de la jornada. En dicho supuesto, la empresa puede disponer semanalmente de 2 horas de la jornada del trabajador, con un preaviso mínimo de 48 horas. Sin embargo, uno de los sindicatos que no apoyó el Acuerdo presentó una demanda de conflicto colectivo, solicitando que se declarase nulo el inciso que establece el preaviso de 48 horas. Además, pidió que se reconociera el derecho de los trabajadores afectados por el «horario especial» a ser preavisados con un plazo mínimo de 5 días.

Por tanto, la cuestión que se plantea es si el plazo de preaviso de 48 horas que la empresa tiene que observar en los supuestos de horario flexible resulta contrario al plazo de cinco días dispuesto en el ET art.34.2.

Para resolver la cuestión, la AN recuerda la doctrina del TS (TS 11-12-19) y estima la demanda, declarando la nulidad del preaviso de 48 horas, estableciendo que los trabajadores tienen derecho a un preaviso mínimo de 5 días. Las razones alegadas son las siguientes:

1. ET art.34.2 establece que, en casos de distribución irregular de la jornada, el trabajador debe ser preavisado con un mínimo de 5 días. Este plazo es de derecho necesario y no puede ser reducido por acuerdos colectivos.
2. La distribución irregular de la jornada debe respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal, además de garantizar el preaviso de 5 días.
3. La AN considera irrelevantes las justificaciones de la empresa, como el carácter voluntario del horario flexible o su especial retribución, ya que no pueden contravenir una norma de derecho necesario.

En este caso, el sistema de horario flexible permitía a la empresa disponer de 2 horas adicionales de la jornada del trabajador, asignando servicios en una tarde no programada.

Sin embargo, al no respetar el plazo de preaviso de 5 días establecido en el artículo 34.2 del ET, el Acuerdo vulneraba una disposición de derecho necesario. Por tanto, la AN declara nulo el preaviso de 48 horas y reconoció el derecho de los trabajadores a ser preavisados con un mínimo de 5 días.

7. Actualización de las indemnizaciones por daños y perjuicios causados por accidentes de circulación

DGSFP Resol 12-3-25, BOE 24-1-25

Se actualizan las cuantías de las indemnizaciones por muerte, lesiones permanentes e incapacidad temporal que resultan de aplicar durante 2025 el sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación. Este baremo es el utilizado de forma orientativa para el cálculo de las indemnizaciones por AT/EP.

Actualización del baremo de tráfico para 2025

La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones hará público en su sitio web: <http://www.dgsfp.mineco.es/>, las cuantías indemnizatorias vigentes durante el año 2024 del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación.

Este baremo también se utiliza de forma orientativa para el cálculo de las indemnizaciones por accidente de trabajo. Su utilización es optativa para el juez social, que puede utilizarlo

o no, pudiendo apartarse razonadamente de sus criterios, incrementando incluso los niveles de reparación previstos.

Las cuantías se han actualizado en el 2,8%, de acuerdo con el índice de revalorización de pensiones previsto en el RDL 1/2025.

8. El TS reconoce el derecho a la adscripción al puesto y a las diferencias salariales por el desempeño de funciones superiores

STSUD 19-2-25

El TS concluye que, cuando un trabajador solicita el reconocimiento de una categoría profesional, posteriormente eliminada por el convenio colectivo que sustituye las antiguas categorías profesionales por puestos de trabajo dentro de los distintos grupos profesionales, dicha solicitud debe interpretarse como una reclamación de adscripción al puesto de trabajo correspondiente, con derecho a las diferencias salariales devengadas.

Realización de funciones superiores: reconocimiento de puesto y diferencias salariales

El actor venía prestando servicios para la empresa demandada con la categoría de peón desde 2004, si bien desde el inicio de su relación laboral desempeñaba las funciones propias del puesto de oficial de primera mecánico.

El 22-3-2013 se publica un nuevo convenio colectivo, que sustituye el sistema de categorías profesionales por un sistema basado en grupos profesionales y puestos de trabajo y que incluye dentro del grupo profesional IV, los puestos de peón y oficial de taller.

En 2020, el trabajador interpone demanda solicitando el reconocimiento de la categoría de oficial de primera mecánico y el abono de las diferencias salariales devengadas. El juzgado de lo social estima parcialmente la demanda, reconociendo diferencias salariales, pero como tanto el puesto que la empresa le reconoce de peón, como el que efectivamente realiza de oficial de taller, pertenecen al mismo grupo profesional, entiende que la pretensión del trabajador no puede prosperar en este particular. El actor recurre en suplicación solicitando ahora que se le declare adscrito al puesto de trabajo de oficial de taller. El TSJ Madrid desestima el recurso al considerar que se estaba introduciendo una

cuestión nueva, dado que lo que se solicitaba no era ya la reclasificación, sino la adscripción a un puesto diferente.

Recurrida en casación para unificación de doctrina, el TS estima las pretensiones del actor al entender que no puede considerarse que el hecho de referirse en el recurso de suplicación al puesto de trabajo de oficial de taller, en vez de a la categoría profesional de oficial de taller, constituya una cuestión nueva. Lo que antes eran las categorías profesionales de peón y de oficial de taller, tras la adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional que se introdujo en el convenio de 2013, pasan a ser los puestos de trabajo de peón y de oficial de taller incluidos en el grupo profesional IV.

Por tanto, acreditada la falta radical de correspondencia entre las funciones efectivamente desarrolladas y la clasificación o encuadramiento profesional del trabajador desde el inicio de la relación laboral, si antes del convenio colectivo de 2013 le hubiera correspondido la asignación de esa categoría de oficial de taller, tras dicho convenio, le corresponde la adscripción al puesto de oficial de taller, toda vez que las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala acuerda la estimación del recurso de trabajador.

9. Riesgo durante el embarazo. No se aplica la perspectiva de género para fijar los efectos económicos de la mejora voluntaria de la prestación

STSUD 6-2-25

Cuando se reclama una mayor cuantía de la mejora voluntaria de la prestación de riesgo durante el embarazo por haberse reconocido inicialmente sin incluir conceptos salariales pactados convencionalmente, los efectos económicos se retrotraen a los 3 meses anteriores a la reclamación. El TS rechaza la aplicación de la perspectiva de género para eludir este criterio y retrotraer los efectos a la fecha de inicio del abono de la mejora, cuando esta se aplica a cualquier situación de IT y no exclusivamente a situaciones de riesgo durante el embarazo.

Efectos económicos de la mejora de la prestación

El 25-1-21 una trabajadora reclama a su empleadora que se incluya en el complemento de la prestación de IT por riesgo durante el embarazo el concepto de atención continuada (guardia) en la media correspondiente a los 12 meses anteriores al inicio de la situación.

El 22-4-21, presenta papeleta de conciliación, que finaliza sin avenencia. La posterior demanda es estimada por el Juzgado de lo Social, contra cuya sentencia interpone la empleadora recurso de suplicación. El TSJ Cataluña sostiene que, en cuanto estamos ante prestaciones unidas a la maternidad (IT por riesgo durante el embarazo), la perspectiva de género obliga a retrotraer el reconocimiento de lo reclamado al momento del reconocimiento de la prestación.

La empleadora recurre en casación para la unificación de doctrina planteando la cuestión relativa a determinar si en la reclamación de una mejora voluntaria de una prestación del sistema de seguridad social, en concreto de la IT por riesgo durante el embarazo, es de aplicación el plazo de retroacción de tres meses (LGSS art.53.1).

El TS recuerda que a las mejoras voluntarias les resulta aplicable la normativa de la LGSS sobre prescripción y caducidad de las prestaciones de Seguridad Social. Así, cuando lo que se discute es una diferencia en el importe de la pensión que no ha sido incluida en el acto inicial de reconocimiento, se reclama contra una falta de reconocimiento de una parte del derecho por lo que debe aplicarse el plazo de prescripción de 5 años (LGSS art.53.1), y no el de caducidad de 1 año previsto para reclamar contra la falta de pago de un derecho ya reconocido (LGSS art.54).

Pero debe aplicarse también la regla de retroactividad de los efectos económicos, pues el caso analizado no encaja en ninguno de los supuestos excluidos de su aplicación. No se trata de una rectificación de errores materiales, de hecho o aritméticos, sino de una reclamación de revisión de una prestación ya reconocida y la diferencia en el complemento que se reclama parte del reconocimiento previo de la prestación complementaria.

Este criterio debe aplicarse sin que pueda eludirse mediante la aplicación de un criterio de perspectiva de género por considerar que, al tratarse de una situación de IT por riesgo durante el embarazo, es una prestación indisolublemente unida a la maternidad. El mero hecho de que pueda estarse ante prestaciones que pueden generarse por razón del embarazo o la maternidad no implica que a todas ellas se les libere de la retroacción de los efectos económicos a los 3 meses anteriores. Este complemento no es exclusivo de las mujeres en situación de riesgo durante el embarazo, sino que la empresa lo aplica también a todo aquel que se encuentra en situación de IT cualquiera que sea la contingencia.

La regla de los efectos retroactivos de los 3 meses anteriores a la solicitud debe aplicarse desde la primera reclamación de las cantidades adeudadas que fue la inicialmente realizada a la empresa el 25-1-21, previa a la presentación de la papeleta de conciliación. Por lo tanto, las cantidades de las que debe responder la empresa son las diferencias en el importe de la mejora desde el 25-10-20 hasta la finalización de la situación de IT por riesgo durante el embarazo.

10. ¿Vulnera el secreto profesional publicar los salarios de la empresa en redes sociales?

STSJ Baleares 16-12-24

El TSJ Baleares ha declarado que la publicación de las tablas salariales en una red social no constituye un secreto estratégico ni es una información confidencial que vulnere la normativa de secretos empresariales, si no se ha especificado como tal por la empresa.

Conflicto entre el secreto empresarial y la libertad de expresión por la publicación de la escala salarial de la empresa en redes sociales

El trabajador publica en un grupo de Facebook, con 22.700 miembros, unas tablas salariales de la empresa acompañadas de un comentario crítico. Al poco tiempo, eliminó la publicación. El trabajador es miembro activo del sindicato y la publicación en redes la efectuó pocos días después de ser elegido miembro del comité de empresa. Además, en ese momento se encontraba disfrutando del permiso de paternidad. En su contrato de trabajo se incluye una cláusula de confidencialidad que la empresa considera vulnerada con esta publicación, lo que constituye una falta muy grave sancionable con el despido disciplinario. El trabajador impugna el despido, solicitando su nulidad o, subsidiariamente, su improcedencia, alegando vulneración de derechos fundamentales. La sentencia de instancia declara procedente el despido, argumentando que la publicación de las tablas salariales podía perjudicar a la empresa al influir negativamente en su reputación y en la contratación de nuevos trabajadores.

Se plantea recurso de suplicación en relación a si la publicación de las escalas salariales constituye o no una vulneración de un secreto estratégico o una información confidencial que justifique la aplicación de la cláusula controvertida y el despido.

El TSJ Baleares resuelve que la publicación en una red social de las tablas salariales no supuso una infracción de la normativa de secretos empresariales (L 1/2019) por los motivos siguientes:

1. Las tablas salariales pueden ser de interés público, lo que explica su exposición para que los interesados puedan conocer las condiciones de las contrataciones laborales, presentes o futuras.
2. No se publicaron nóminas individualizadas con datos personales que trasgrediera la legislación de protección de datos, sino una información genérica.
3. El documento publicado, que le fue entregado en calidad de representante sindical, no contiene ninguna advertencia previa relacionada con la confidencialidad.
4. Los comentarios realizados en una red social están encuadrados dentro del derecho constitucional a la libertad de expresión y de información, siempre que respeten la posición de la empresa y estén acompañados de una información veraz.
5. El trabajador tiene una participación activa como candidato del sindicato, por lo que cuenta con un interés legítimo de disponer de esa información.
6. La cláusula de confidencialidad no puede restringir el traslado de información de forma que colisione con los derechos de los representantes de los trabajadores, ni puede prevalecer sobre derechos fundamentales como la libertad sindical y la libertad de expresión.
7. La publicación fue eliminada poco después y que no se acreditó ningún perjuicio concreto para la empresa.

Además, el despido se produce en un contexto reivindicativo, pues el trabajador había realizado diversas solicitudes y reclamaciones relacionadas con su antigüedad, el idioma de las nóminas y la claridad de los conceptos salariales. Estas acciones generaron un malestar evidente en la empresa, que llegó a calificar las consultas del trabajador como «perturbadoras», «abusivas» y «frívolas». Por su parte, la empresa no acredita causas objetivas que justifiquen su decisión. Todo ello, unido a la elección del trabajador como miembro del comité de empresa pocos días después del despido, refuerza la sospecha de que la decisión extintiva fue una represalia contra el trabajador.

El TSJ concluye que el despido vulneró derechos fundamentales del trabajador, como la garantía de indemnidad (Const art.24) y la libertad sindical (Const art.28). Teniendo en cuenta, también, que el trabajador se encontraba disfrutando del permiso por paternidad,

el despido es calificado como nulo. Asimismo, se condena a la empresa al pago de una indemnización al trabajador de 15.000 euros por la vulneración de derechos fundamentales (en aplicación de LRJS art.183).

11. Accidente de un trabajador de la subcontrata: ¿quién asume el recargo de prestaciones?

STSUD 23-1-25

El TS ha declarado que la empresa principal solo responde solidariamente del recargo de prestaciones derivado de accidentes de trabajo sufridos por trabajadores de la empresa contratista si se comprueba que el accidente se ha producido por una infracción imputable a aquella y dentro de su esfera de responsabilidad.

Responsabilidad del recargo de prestaciones entre empresa principal y subcontratista

Una empresa compra el derecho a explotar unas parcelas de terreno de un particular y contrata la tala de pinos con un empleador que dispone de una cuadrilla de peones forestales. Uno de ellos tala un pino de unos 20 m de altura que, al caer, golpea a un compañero que está buscando una motosierra. Como consecuencia, este sufre graves lesiones y se le declara en situación de incapacidad permanente total por accidente de trabajo. La evaluación de riesgos de la empresa contempla el riesgo.

La ITSS propone un recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social del 30%. El empleado afectado no está conforme e interpone demanda, a fin de que se reconozca el porcentaje del 40% del recargo a las dos empresas, principal y contratista, de forma solidaria.

El JS estima la demanda y la empresa principal recurre en suplicación.

El TSJ estima el recurso y confirma el recargo solo para la subcontratista. Considera que el actor presta servicios en un centro de trabajo externo (monte), sin conexión con la empresa principal y sin que requiera de una coordinación empresarial.

El trabajador interpone recurso de casación para la unificación de doctrina. La cuestión a dilucidar es si debe declararse la responsabilidad solidaria de ambas empresas.

Tras un recorrido por la normativa aplicable, el TS recoge su doctrina sobre:

- Los supuestos en los que procede la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto del recargo de prestaciones derivado de accidentes de trabajo sufridos por trabajadores de la empresa contratista (por todas, TS 11-5-05).
- La responsabilidad en la vigilancia del empresario principal, que puede conllevar la imposición del recargo prestacional, si bien esta responsabilidad, al tener naturaleza sancionadora, ha de interpretarse de forma estricta (por todas, TS 20-3-12).
- El recargo prestacional, según la cual, la encomienda de tareas propias de la propia actividad a otra empresa genera deberes de seguridad laboral, pero no conlleva automáticamente la responsabilidad del recargo a los trabajadores de las contratistas. Es decisivo comprobar si el accidente se ha producido por una infracción imputable a la empresa principal y dentro de su esfera de responsabilidad (TS 18-9-18).

Lo decisivo es comprobar si el accidente se ha producido por una infracción imputable a la empresa principal y dentro de su esfera de responsabilidad.

La ejecución de la tala de árboles no requiere de una coordinación empresarial. Además, el accidente ocurre en un bosque donde la empresa principal no tiene ningún medio personal ni humano. Por lo que no es posible imponerle un recargo prestacional derivado del deber de vigilancia de las normas de seguridad en el trabajo.

Por lo que el Alto Tribunal desestima el recurso y confirma la sentencia del TSJ.

12. Igualdad retributiva. ¿Cuándo se puede establecer una doble escala salarial?

STSJ Galicia 17-12-24

La cláusula convencional que establece un diferente tratamiento salarial en atención a la fecha de contratación es nula salvo que exista una justificación objetiva y razonable, y la diferencia retributiva sea proporcional al tipo de actividad laboral desempeñada.

Retribución de trabajadores de nuevo ingreso

Un sindicato presenta demanda cuestionando la validez de una cláusula salarial incluida en un acuerdo colectivo de fin de huelga que establece una doble escala salarial para los

trabajadores de nueva incorporación. El acuerdo prevé la equiparación salarial progresiva con el resto de trabajadores, que perciben un salario superior, aunque condicionada a la situación económica de la empresa.

Desestimada la demanda en instancia, recurre el sindicato en suplicación. El TSJ Galicia recuerda la doctrina jurisprudencial en esta materia, según la cual (TS 21-10-14, EDJ 206269):

- El principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor (ET art.28).
- El convenio colectivo no puede establecer diferencias en el trato de los trabajadores a menos que tales diferencias sean razonables, objetivas, equitativas y proporcionadas.
- En principio está desprovista de toda fundamentación razonable la inclusión en el convenio colectivo de diferencias salariales en atención únicamente a la fecha de la contratación.

Así, si el convenio recoge un diferente tratamiento salarial para los trabajadores de su ámbito de aplicación, tal circunstancia puede generar una desigualdad de trato entre aquéllos, que resulte peyorativa para unos respecto de otros. Esto es lo que se conoce como doble escala salarial, cuya introducción puede reportar un trato diferenciado y desigual si no atiende a una justificación objetiva y razonable, y si la diferencia retributiva no es proporcional al tipo de actividad laboral desempeñada por unos o por otros dentro del ámbito de cobertura del convenio.

En el caso consta que:

- La cláusula salarial de los trabajadores de nuevo ingreso fue pactada por los representantes legales de los trabajadores tras un período de huelga, y como tal, fue asumida sin tacha de doble escala salarial.
- La huelga y el pacto final proceden de una situación de crisis económica de la empresa, y la medida es temporal y tiene resortes de recuperación y equiparación salarial con el resto de trabajadores que perciben un salario superior.

No obstante, no se considera acreditada la justificación objetiva y razonable que pudiera considerar aceptable la doble escala salarial, dado que no se contiene en los hechos probados los parámetros objetivos que permitan llegar a tal conclusión, y únicamente se

habla en la fundamentación jurídica como medida justificativa, de la situación de crisis de la empresa.

En consecuencia, se declara nula la cláusula salarial analizada.

13. Aplazamiento concedido en RETA. ¿Se cumple el requisito de estar al corriente a efectos de prestaciones?

STSUD 5-2-25

El TS recuerda que en RETA la concesión de un aplazamiento en el pago de cuotas pendientes después de producido el hecho causante no equivale a estar al corriente en el pago de las cotizaciones, a los efectos de prestaciones. Por tanto, se confirma la denegación de la pensión por incapacidad permanente solicitada.

Ineficacia del aplazamiento obtenido tras el hecho causante

En marzo de 2019, el trabajador afiliado al RETA solicita prestación de incapacidad permanente, que es denegada por el INSS por considerar que no presentaba suficiente disminución de su capacidad laboral. Este trabajador reconoce que tiene deudas con la Seguridad Social y en enero de 2020 solicita un aplazamiento de cuotas, que se concede.

Ante la denegación del INSS, presenta demanda de Seguridad Social. En suplicación el TSJ reconoce la prestación al considerar que las secuelas son incompatibles con su profesión habitual. Disconforme, el INSS interpone recurso de casación para la unificación de doctrina.

Argumenta que, con anterioridad al hecho causante, se concedió un aplazamiento de cuotas adeudadas. Y este hecho no permite al trabajador estar al corriente en el pago para acceder a la pensión de incapacidad permanente, por lo que no puede acceder a la misma.

Por tanto, la cuestión a resolver en el recurso consiste en determinar si la concesión de un aplazamiento en el pago de cuotas pendientes después de acontecido el hecho causante equivale a estar al corriente en el pago de las cotizaciones, a los efectos de poder lucrar una pensión por incapacidad permanente.

Para resolver la cuestión planteada, el TS recuerda su doctrina respecto del alcance del requisito de encontrarse al corriente en el pago de las cotizaciones en el momento del hecho causante de un trabajador encuadrado en el RETA, que pretendía una incapacidad

permanente absoluta, cuando la TGSS le ha concedido un aplazamiento para el abono de las pendientes de pago, si bien la solicitud y concesión de ese aplazamiento tuvo lugar después del hecho causante (entre otras, TS 28-1-20). Se señalaba en dicha sentencia que «... si la mera solicitud y, sobre todo, la concesión del aplazamiento de pago de cuotas es posterior a la fecha de la situación de necesidad (entendiendo por tal la situación patológica del beneficiario que pudiera dar lugar al reconocimiento de una determinada prestación), incluso aunque la TSGG acceda a la petición de demora y los pagos aplazados o parte de ellos se produjeran conforme a esa concesión, cualquiera de las cuotas satisfechas a su amparo serían ineficaces a efectos prestacionales».

14. Acoso laboral: ¿qué pruebas debe aportar el trabajador?

STCo 10-2-25

El TCo señala que en caso de acoso laboral el trabajador solo debe aportar indicios razonables de la vulneración de sus derechos fundamentales y corresponde al empleador desvirtuarlos mediante pruebas que justifiquen que su actuación no tuvo intención vejatoria ni hostigadora.

Acreditación del acoso laboral

Un agente de la Policía Local denuncia irregularidades administrativas en su Ayuntamiento y, ante la falta de adopción de medidas, presenta una denuncia judicial junto con otros dos compañeros. A partir de la denuncia comienza a sufrir conductas hostiles y de hostigamiento laboral, entre otras: modificación de la jornada laboral sin previo aviso, denegación de vacaciones y días de asuntos propios, imposición de turnos sin respetar los periodos de descanso, publicación de datos privados e insultos en tableros de anuncios públicos, denegación de ayudas escolares y de la paga extraordinaria, desaparición documentos de su taquilla, denegación de solicitudes de traslado y permuta a pesar de la existencia de informes médicos recomendando el cambio por motivos de salud, retirada de su arma reglamentaria sin previo aviso, etc. Estas conductas de acoso tuvieron un impacto en su salud física y mental, derivando en un diagnóstico de trastorno adaptativo con síntomas mixtos de ansiedad y depresión.

El agente presentó una demanda que fue inicialmente estimada, siendo condenando el Ayuntamiento al abono de una indemnización de casi 96.000 euros por los daños psicológicos y morales sufridos, más los intereses legales. Sin embargo, el TSJ de la

Comunidad Valenciana desestimó la existencia de acoso laboral al considerar que los indicios aportados no eran suficientes para acreditar el acoso, que las actuaciones cuestionadas tenían una aparente cobertura legal y no eran exclusivas del recurrente, y, que la valoración de la prueba realizada por el juzgado de instancia era deficiente. El recurso ante el TS fue inadmitido y, finalmente, el agente presentó recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (TCo).

El TCo analiza si las resoluciones judiciales aplicaron incorrectamente la jurisprudencia constitucional sobre la distribución de la carga probatoria en casos de acoso laboral.

Señala que en casos de acoso laboral el trabajador solo debe aportar indicios razonables de la vulneración de sus derechos fundamentales. Una vez aportados estos indicios, corresponde al empleador desvirtuarlos mediante pruebas que justifiquen que su actuación no tuvo intención vejatoria ni hostigadora.

En el litigio en cuestión, el TCo concluye que el agente fue víctima de acoso laboral, lo que vulneró su derecho a la integridad física y moral, puesto que las conductas que sufrió fueron reiteradas y sistemáticas; generaron un grave impacto en su salud física y mental; y tuvieron un carácter vejatorio, como lo demuestran los insultos, la retirada de su arma reglamentaria y la publicación de datos privados. El recurrente aportó pruebas suficientes (testimonios, informes médicos, coincidencia temporal entre las conductas de acoso y la denuncia de irregularidades, y antecedentes de condenas al Ayuntamiento por acoso laboral en la Policía Local). Sin embargo, el Ayuntamiento no logró justificar sus actuaciones ni desvirtuar los indicios de acoso. Es más, el empleador incumplió su obligación de protección, al no activar protocolos de prevención ni investigar las denuncias de acoso, y participó activamente en algunas de las conductas de hostigamiento (como la denegación de traslados y la retirada del arma reglamentaria).

Además, el acoso sufrido fue una represalia por haber denunciado irregularidades administrativas en el lugar de trabajo, lo que vulnera la garantía de indemnidad que protege a los trabajadores frente a represalias por ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Por todo ello, el TCo estima la demanda de amparo y declara que las resoluciones judiciales impugnadas no han garantizado la protección de estos derechos fundamentales. En consecuencia, son nulas y se declara la firmeza de la sentencia de instancia.

15. El despido puede declararse nulo, aunque no se alegue el embarazo en conciliación

STSUD 4-2-25

El TS ha declarado que es posible alegar el embarazo en la demanda, aunque no se haya alegado en la papeleta de conciliación, ya que no causa indefensión a la empresa y preserva el derecho a la no discriminación de la trabajadora.

Embarazo alegado en la demanda, pero no en la papeleta de conciliación previa

La trabajadora que presta servicios para la empresa mediante un contrato temporal, inicia un proceso de IT estando embarazada en ese momento. Días más tarde, la empresa le comunica la extinción de su contrato. Disconforme con la decisión empresarial, el trabajador impugna el despido para lo que presenta papeleta de conciliación en la que no menciona su situación de embarazo.

El acto de conciliación, al que no acude la empresa, finaliza sin efecto y la trabajadora interpone demanda de despido, solicitando la nulidad del despido a causa de su situación de embarazo. Tanto en la instancia como en suplicación se declara la improcedencia del despido, por lo que la trabajadora interpone recurso de casación para la unificación de doctrina.

La cuestión debatida consiste en determinar si una trabajadora que, en la papeleta de conciliación, impugnó su despido solicitando la improcedencia, puede en el escrito de demanda especificar que en el momento del despido estaba embarazada, solicitando en ese escrito de demanda la nulidad del despido.

Alude la sentencia, en primer lugar, a la previsión legal sobre la forma y contenido de la demanda que prevé que, en este documento, en ningún caso, podrán aducirse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación (LRJS art.80.1.c). Esta norma atiende a dos finalidades: posibilitar la conciliación en sentido material y evitar la indefensión de la parte demandada. Sin embargo, ese requisito resulta superfluo y carente de sentido en aquellos casos en los que la conciliación no llega a celebrarse. Por ello, la estricta exigencia de una total correspondencia entre los hechos de la papeleta y los que se reflejen en la demanda se debe limitar a aquellos supuestos en los que se vean comprometidas alguna de las dos finalidades.

Además, recuerda el Tribunal Supremo, que la calificación del despido como procedente, improcedente o nulo debe realizarse conforme a derecho, sin que el órgano judicial esté vinculado por la calificación efectuada por el actor. La razón es que no es una materia dispositiva que dependa de la petición de la parte actora, sino que corresponde al órgano judicial determinar cuál es la calificación (TS 19-10-22).

En el caso concreto que se juzga entra en juego, además, la protección especial que el embarazo recibe en nuestro ordenamiento jurídico. Para combatir los despidos discriminatorios motivados por razón de embarazo se acude a una garantía objetiva y automática con clara relevancia constitucional. Sostener que el hecho de no haber aludido en la papeleta de conciliación al embarazo de la mujer implica que ya no puede hacerse en la demanda o en una eventual ampliación de la misma, cuando ni se ha perjudicado absolutamente la posibilidad de conciliación ni se ha causado indefensión alguna a la empresa demandada, implicaría desatender el derecho fundamental de la mujer a no ser discriminada. Las circunstancias concretas no hacen sino confirmar este particular, ya que la empresa no compareció al acto de conciliación y en el escrito de demanda figuran todos los hechos, incluido el del embarazo. Se añade, además, que pasaron varios meses hasta la celebración del juicio donde la empresa pudo valerse de todos los medios de prueba que consideró necesarios.

Es por ello que la sentencia recurrida incurrió en interpretación rigorista de los requisitos formales que establece la norma procesal que no resulta adecuada a su finalidad y a la preservación del derecho a la no discriminación y a la tutela judicial efectiva de la trabajadora.

16. Irregularidades bancarias: ¿cómo se computa el plazo de prescripción de las faltas?

STSJ Andalucía (Granada) 19-12-24

Comercializar un producto financiero sin informar al cliente de los riesgos inherentes al mismo es motivo de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo. En el caso de irregularidades bancarias cometidas con ocultación, el inicio del plazo de prescripción larga de las infracciones se sitúa en el día en que el perjudicado denuncia los hechos, cesa la ocultación y la empresa tiene noticia de la posible conducta irregular del actor.

Cómputo de la prescripción de las faltas por irregularidades bancarias

El 13-7-2020 la entidad bancaria remite burofax a la trabajadora, con una larga trayectoria en la entidad bancaria y cuyo contrato de trabajo había sido suspendido por mutuo acuerdo desde el 15-4-2019, por el que se le comunica su despido por motivos disciplinarios, tras la denuncia presentada el 16-1-2020 por una cliente octogenaria por no haber sido informada adecuadamente sobre los riesgos de un producto financiero que le fue comercializado en 2014 por importe de 180.000 euros.

A raíz de la denuncia, la empresa realizó una auditoría interna que concluyó el 14-5-2020, la cual reveló irregularidades en la actuación de la trabajadora y provocó su despido disciplinario.

Impugnado el despido, la sentencia de instancia declaró el cese procedente, resolución que es confirmada en sede de suplicación.

En primer lugar, la Sala considera que la comunicación del despido cumple los requisitos formales. No aprecia indefensión porque, aunque no refleja la fecha exacta en la que la entidad tiene conocimiento de los hechos imputados, sí se desprende que el banco solo pudo tener conocimiento de los mismos tras la denuncia interpuesta por la cliente y el proceso de investigación interna que finalizó con la emisión del informe de auditoría el 14-5-2020. Tampoco provoca indefensión que en la carta de despido no se le impute la ocultación de los hechos.

La Sala tampoco aprecia prescripción de la conducta infractora. Con carácter general, en caso de conducta oculta, el inicio del plazo de prescripción larga de 6 meses se sitúa en el momento en que cesa la ocultación; en cambio el cómputo de la prescripción corta de 60 días se inicia en la fecha en la que la empresa tiene un conocimiento cabal pleno y exacto de la conducta infractora.

No obstante, en el supuesto de irregularidades bancarias el comienzo del cómputo del plazo de prescripción larga se fija el día en que los perjudicados denuncian los hechos, cesa la ocultación y la empresa tiene noticia de la posible conducta irregular del actor. No puede fijarse el inicio del cómputo de dicho plazo en el momento en que se produce la suspensión del contrato, ya que no es razonable pensar que, a resultas de dicha suspensión, la entidad bancaria, sin tener ninguna sospecha, tuviera que analizar las operaciones diarias realizadas por la trabajadora.

Respecto a la prescripción corta, su cómputo se inicia el 14-5-2020, fecha en la que se firma el informe de auditoría y la empresa tiene conocimiento cabal de la realidad y el alcance de las infracciones cometidas.

El día final del cómputo de tales plazos es el 13-7-2020 cuando se remite mediante burofax la notificación del despido. Las posteriores incidencias en el proceso de transmisión de la comunicación del despido, por problemas de correos, no pueden ser imputados a la empresa, si la comunicación llega a su destino una vez transcurrido el plazo de prescripción.

17. Jubilación tardía. ¿Tiene derecho al complemento económico quien accede desde la jubilación parcial?

STSJ Galicia 24-1-25

El TSJ Galicia reconoce el derecho de un jubilado parcial a percibir el complemento de demora al acceder a la jubilación completa una vez superada la edad ordinaria de jubilación. Pero cada año cotizado a tiempo parcial no se equipara a un año completo de cotización exigido para el devengo del complemento, sino que se deben totalizar todos los periodos cotizados en la situación de jubilación parcial en función de la parcialidad de las cotizaciones realizadas.

Años completos de cotización

El beneficiario de una jubilación parcial, a la que accedió en 2005 a la edad de 65 años acreditando 45 años cotizados, solicita en 2020 el acceso a la jubilación completa cuando ya contaba con 80 años de edad. La pensión de jubilación se le reconoce en cuantía del 100% de la base reguladora revalorizada, pero se le deniega el complemento de demora por no cumplir el requisito de haber cotizado un año completo entre el cumplimiento de la edad de jubilación y el hecho causante de la pensión, alegando el INSS que las cotizaciones se efectuaron a tiempo parcial.

La reclamación del complemento es denegada tanto en vía administrativa como en vía judicial, por lo que el solicitante recurre en suplicación.

El TSJ Galicia, aplicando doctrina dictada en interpretación de la legislación anterior (LGSS/94 art.163.2, TS 21-3-11, 15-12-11), señala que en supuestos en los que, tras acceder a la jubilación parcial, el beneficiario continúa cotizando parcialmente, a efectos de la mejora de la pensión definitiva, no cabe computar como años completos los años naturales que transcurren después de cumplir la edad ordinaria de jubilación, sino que es preciso completar esos años como cotizados.

Por lo tanto, no se aplica la regla “día trabajado, día cotizado”, sin que ello suponga una discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, pues el complemento económico por jubilación demorada no es un requisito de acceso a una prestación de Seguridad Social, sino que es un incentivo al mantenimiento de la vida activa retrasando dicho acceso. Pero el periodo cotizado no debe desecharse sino que el año completo debe calcularse teniendo en cuenta la parcialidad de la jornada realizada. De modo que, en el caso analizado, el beneficiario no acredita 15 años completos de cotización después de cumplir la edad de jubilación sino que, aplicando el porcentaje de parcialidad de la jornada (15%) acredita 2 años completos cotizados ($15 \text{ años} \times 15\% = 2,25 \text{ años}$).

Por esta razón se reconoce el derecho del demandante al incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora por el periodo de tiempo transcurrido desde el reconocimiento de la jubilación ordinaria, totalizando los periodos cotizados en dicha situación en función de la parcialidad de las cotizaciones realizadas.

NOTA: A partir del 1-4-2025, a partir del segundo año completo de demora en el acceso a la jubilación, no se exige un año completo cotizado para devengar el complemento de demora, pues este se incrementa en un 2% adicional por cada periodo superior a 6 meses e inferior a un año.

18. Pacto de no competencia postcontractual: ¿pueden las redes sociales ser un medio para acreditar el incumplimiento?

STSJ Madrid 19-12-24

El incumplimiento de un pacto de no competencia postcontractual, que cumple con los requisitos legales necesarios, da lugar a la obligación del trabajador de indemnizar a la empresa por los daños causados, pudiendo la empresa utilizar, como medio de prueba válida, las capturas de pantalla del perfil de LinkedIn de la trabajadora.

Las redes sociales como medio de prueba del incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual

La trabajadora venía prestando servicios para la empresa con un contrato indefinido como «recruitment specialist», percibiendo un salario de 1.926 euros mensuales. El contrato incluye un pacto de no competencia postcontractual con una duración de 12 meses tras la extinción de la relación laboral, con una compensación económica de 275 euros

mensuales. Este pacto prohíbe a la trabajadora realizar actividades que compitan con la empresa, captar empleados o clientes y realizar actividades similares en el ámbito geográfico de la empresa.

Tras causar baja en la empresa, comienza a trabajar en otra como «gestora de talento», desempeñando funciones similares a las realizadas en la empresa anterior. La nueva empresa se dedica a actividades similares, como consultoría de recursos humanos y outsourcing.

La primera empleadora presenta una demanda por incumplimiento del pacto de no competencia, solicitando el pago de una indemnización por daños y perjuicios. Entre los medios de prueba, presenta el currículum de la trabajadora (en inglés) y capturas de pantalla de su perfil de LinkedIn donde se describen sus funciones en la nueva empresa, que incluyen actividades relacionadas con la selección y gestión de talento.

La sentencia de instancia estima la demanda y condena a la trabajadora a abonar a la empresa la cantidad de 7.728,33 euros por incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual, más el 10% de interés de demora devengado desde la interposición de la demanda.

Disconforme con esta resolución se alza la trabajadora en suplicación. El TSJ desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia basándose en los siguientes argumentos:

1. Considera válidas las capturas de pantalla del perfil de LinkedIn como medio de prueba, ya que no fueron impugnadas en el acto de la vista (LEC art.219.2). Sin embargo, no lo es el currículum presentado por estar redactado en inglés sin traducción oficial.
2. Confirma que el pacto de no competencia es válido ya que cumple los requisitos legales:
 - Existencia de un interés comercial efectivo por parte de la empresa, dado que la trabajadora tenía acceso a información confidencial y formación especializada.
 - Compensación económica adecuada, fijada en 275 euros mensuales, que considera proporcional en relación con el salario de la trabajadora de 1.926 euros mensuales.

19. El TS califica como procedente el despido de un trabajador bancario por acceder a datos confidenciales de clientes

STSUD 16-1-25

La conducta de un trabajador que actúa conscientemente al margen de sus competencias y fuera de las funciones encomendadas por la empresa, vulnerando incluso derechos a la protección de datos de los clientes, no puede calificarse como negligente, a efectos de determinar la gravedad de la infracción cometida, sino que constituye una grave vulneración de la buena fe contractual que justifica el despido.

Despido por acceso no autorizado a datos confidenciales de clientes y devolución indebida de comisiones

El actor prestaba servicios como director de una entidad bancaria desde el 4-4-2020. El 24-8-2020 la empresa le comunica su despido disciplinario por la comisión de infracciones muy graves, transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, así como por fraude y deslealtad en el ejercicio de las funciones encomendadas, conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo y en el ET art.54.2.d.

En la carta de despido se le imputa haber accedido, sin autorización, a ficheros de morosos y a la devolución de comisiones a favor de un amigo que no era cliente de la oficina en la que prestaba servicios. El trabajador cesado justificó estas conductas, respectivamente, en una posible acción comercial y en la mala racha que atravesaba su amigo.

La sentencia de instancia declaró el despido procedente. No obstante, en sede de suplicación, el TSJ Cataluña estimó el recurso del trabajador y calificó el cese improcedente. Frente a esta resolución se alza la entidad bancaria en casación para la unificación de la doctrina.

La cuestión que se plantea se centra en la calificación de la conducta del trabajador conforme a lo establecido en el régimen disciplinario recogido en el convenio colectivo, bien como negligente, con o sin perjuicio para la empresa, lo que encajaría en una falta leve o grave, o bien como una transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, que integraría una falta muy grave sancionable con el despido.

El TS considera que el trabajador actuó de forma consciente fuera de las funciones encomendadas por la empresa, llegando incluso a vulnerar el derecho a la protección de datos personales de los afectados, por la consulta de los ficheros de morosidad, y

claramente al margen de sus competencias, cuando procedió a la devolución de comisiones a quien ni siquiera era cliente de su propia oficina. Esta forma de proceder no puede calificarse como mera negligencia, sino que constituye un claro incumplimiento grave y culpable del trabajador, que vulnera la buena fe contractual que debe presidir la relación de trabajo, lo que se incardina en la falta muy grave que contempla el convenio colectivo y no en otras conductas tipificadas con menor gravedad.

Por todo lo expuesto, el TS estima el recurso y confirma la sentencia de instancia que calificó el cese como procedente.

20. Permiso por hospitalización de familiares: ¿es necesario acreditar la convivencia?

SAN 31-1-25

La AN declara nula una práctica empresarial que exige la convivencia o el carácter de cuidador principal respecto del cónyuge, pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho). No es posible añadir ningún requisito adicional distinto al de la relación de parentesco y la justificación del hecho causante.

Posibilidad de añadir requisitos adicionales para el ejercicio del permiso por hospitalización

La representaciones sindicales de la empresa interponen ante la sala de lo social de la AN demanda en materia de conflicto colectivo, contra la práctica empresarial que exige requisitos adicionales para el disfrute de permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica, según el artículo ET art.37.3.b.

La cuestión a resolver consiste en determinar si es conforme a derecho la práctica empresarial de exigir en todos los casos la acreditación de la convivencia entre el causante del permiso y la persona que lo solicita o, en su caso, que ésta acredite su condición de cuidador personal, además de la concurrencia del hecho causante del permiso.

Si se atiende a una interpretación literal de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y del Convenio colectivo de aplicación que lo reproduce exactamente igual, no puede predicarse una obligación de convivencia respecto del cónyuge, pareja de hecho o parientes.

Solamente existe esta obligación cuando se trata de otra persona distinta de las anteriores que conviva en el mismo domicilio con la persona solicitante y que requiera de su cuidado efectivo.

Por su parte, atendiendo a una interpretación histórica y finalista, en la redacción anterior a la dada por el RDL 5/2023, no se exigía convivencia con el sujeto causante del permiso, incluso contemplaba la posibilidad de que trabajador y causante residiesen en localidades diferentes. Con posterioridad, tanto el anteproyecto, como el proyecto final y la propia exposición de motivos del RDL 5/2023, hablan de ampliar el derecho a otros sujetos- pareja de hecho, personas vinculadas a la misma y terceros convivientes- y no de limitarlo únicamente a los convivientes. Tampoco se deduce esta intención de la Directiva que traspone el citado RDL (Dir (UE) 2019/1158).

Además, los permisos vinculados a cuidados de familiares y convivientes son ejercitados mayoritariamente por mujeres, por lo que cualquier duda interpretativa que pueda surgir debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género.

Por lo tanto, se establece la nulidad de la práctica empresarial que se apoya en una interpretación que exige la convivencia o el carácter de cuidador principal respecto del cónyuge, pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho). No es posible, en estos casos, añadir cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco y la justificación del hecho causante.

21. El TS aclara cómo aplicar una revisión salarial durante la prórroga automática de los convenios

STS 28-1-25

El TS ha recordado que, salvo pacto en contrario, las cláusulas normativas y obligacionales de los convenios colectivos se mantienen plenamente vigentes durante la prórroga ordinaria, por tanto, una cláusula de revisión salarial incluida en el convenio colectivo se aplica durante la prórroga ordinaria, siempre que no exista una limitación temporal expresa.

Efectos de la prórroga ordinaria

Uno de los sindicatos interpone demanda de conflicto colectivo contra la representación empresarial solicitando que la cláusula de revisión salarial incluida en el convenio colectivo de transporte por carretera de la Comunidad de Madrid sea aplicada.

Aunque la vigencia inicial del convenio colectivo se estableció de 2017 a 2020, este no ha sido denunciado por las partes, por lo que el convenio ha entrado en prórroga ordinaria (ET art.86.2).

La demanda de los sindicatos se estima y la representación empresarial interpone recurso de recurso de casación.

Considera que la cláusula de revisión salarial está vinculada exclusivamente a los años de vigencia inicial del convenio y que durante la prórroga no se pueden generar nuevas obligaciones no previstas expresamente en el convenio.

La cuestión planteada consiste en determinar si la cláusula de revisión salarial, que contiene el convenio colectivo y que establece que procede la revisión de los conceptos económicos cuando el IPC supere el 5%, es aplicable durante la prórroga ordinaria del convenio colectivo o, si por el contrario, está limitada exclusivamente a los años de vigencia inicial del convenio (de 2017 a 2010).

El Tribunal Supremo desestima el recurso planteado y confirma la sentencia recurrida. Las razones alegadas son las siguientes:

- a) El TS recuerda que la prórroga ordinaria es la que, salvo pacto en contrario, se produce de manera automática cuando finaliza la vigencia ordinaria del convenio colectivo, que no ha sido denunciado. Esa prórroga se produce sin solución de continuidad y sin que sea necesaria actividad alguna por las partes (ET art. 86.2). Implica la plena vigencia del convenio, incluyendo tanto las cláusulas normativas como las obligacionales. Por el contrario, la prórroga provisional o por ultraactividad (art. 86.3 ET), que se produce cuando el convenio llega al final de su vigencia y media denuncia, salvo pacto en contrario, no comprende la aplicación de determinadas cláusulas, como aquéllas por las que se hubiere renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio.
- b) Con relación a los incrementos salariales, el convenio colectivo diferencia entre el periodo de vigencia inicial (de 2017 a 2020) y el periodo posterior, en el que se prevé una revisión salarial del IPC cuando este sea superior al 5%, pero que no limita su aplicación a los años de vigencia inicial del convenio.

- c) En aplicación de los diferentes criterios de interpretación de los convenios colectivos, el TS concluye que: a) el convenio colectivo no establece una limitación temporal para la cláusula de revisión salarial (literal); la cláusula de revisión salarial debe interpretarse con relación al resto del convenio, que prevé una prórroga ordinaria sin restricciones (sistemática); c) la finalidad de la revisión salarial mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, coherente con su aplicación durante la prórroga.
- d) La doctrina del TS ha diferenciado entre la prórroga ordinaria y la de ultraactividad, señalando que mientras en la primera se mantienen todas las cláusulas del convenio colectivo (TS 21-1-03, rec. 1710/2002), en la segunda, se mantiene las cláusulas de incremento o revisión salarial mientras dure la situación de ultraactividad, pero señalando que tal continuidad es inaplicable respecto de cláusulas de las que inequívocamente se desprenda su pactada limitación temporal, optando por la improcedencia de actualizar las tablas salariales si la cláusula de revisión está prevista, únicamente, para el período de vigencia ordinaria del convenio (TS 29-1-13, rec. 49/2012; 8-11-16, rec102/2016; 1-3-18, rec 1858/2015).

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios