

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Junio 2025



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1. ¿Es esquirolaje sustituir trabajadores en huelga por medios tecnológicos?.....	4
2. Caída circulando en patinete por una vía prohibida: ¿es accidente in itinere?	5
3. Desplazamiento del domicilio del último cliente al del trabajador. ¿Cuándo es tiempo de trabajo?	6
4. La vacunación obligatoria de los trabajadores expuestos a riesgo biológico no es contraria a la normativa de la UE.....	8
5. Tope máximo de financiación de las mutuas para la gestión de la IT	10
6. Despido objetivo por causas ETOP: ¿vulnera la protección de datos la entrega de la carta de despido al comité de empresa?	11
7. El TS aclara cómo se sanciona abonar a los trabajadores salarios inferiores a los debidos	12
8. ¿Los antecedentes psiquiátricos pueden justificar las faltas de asistencia al trabajo?	13
9. ERTE COVID-19 y exoneración de cuotas: ¿Qué consecuencias tiene haber incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo?.....	15
10. Compensación a las víctimas del amianto.....	16
11. Infarto de un trabajador en el vestuario al llegar al trabajo: ¿accidente de trabajo o enfermedad común?	18
12. ¿Pueden descontarse en nómina los salarios abonados por error?	20
13. Nuevas cuantías de las tasas en materia de inmigración y extranjería.....	21
14. Planificación de las actividades preventivas de las MCSS durante el año 2026.....	23
15. Publicada la Guía para la actuación de la ITSS ante fenómenos meteorológicos adversos.....	25
16. Contrato para la formación y el aprendizaje: ¿qué consecuencias tiene que el trabajador no realice la formación?	27
17. ¿Cabe el recargo de prestaciones si el trabajador desobedece las órdenes del encargado?.....	28
18. Mutuas colaboradoras con la SS: aplicación de los coeficientes en la gestión de la IT	30
19. Los vídeos publicados en TikTok pueden utilizarse como prueba para justificar el despido	31
20. El permiso por hospitalización finaliza con el alta médica	33

21. Alta fuera de plazo en RETA. ¿tiene derecho a los beneficios de cotización?	34
22. BNR 8/2025: alta de trabajadores en colegios concertados y sistema de notificación automatizado de altas y bajas	36
23. ¿Se puede trasladar a un trabajador cuando la valoración de su discapacidad está pendiente?.....	38
24. El TS aclara dónde se deben presentar las demandas en caso de teletrabajo	40
25. Planes de igualdad: ¿cuándo se pueden negociar en una comisión ad hoc?	41
26. Trabajo en domingo. El TS obliga a compensar los festivos que coincidan con el descanso semanal	43
27. ¿Desde cuándo es exigible la audiencia previa al trabajador en despidos disciplinarios?.....	45

1. ¿Es esquirolaje sustituir trabajadores en huelga por medios tecnológicos?

STS 23-4-25

No vulnera el derecho de huelga la emisión, por un ente radiotelevisivo, de un programa declarado de carácter esencial grabado previamente por trabajadores huelguistas o la utilización de medios técnicos propios para retransmitir parcialmente un programa, cuando se informa adecuadamente a la audiencia de la existencia del conflicto.

Publicidad de la huelga

Un sindicato convoca una huelga general de 24 horas en el sector público autonómico gallego, incluyendo a la Corporación de Radio Televisión de Galicia (CRTVG).

Durante la jornada de huelga, la CRTVG emitió un programa televisivo informativo, calificado como servicio esencial, con una reducción del 27% de su duración y compuesto principalmente por piezas pregrabadas y que ya habían sido emitidas antes del inicio de la huelga, algunas de las cuales contenían la voz de un trabajador que la secundaba. Además, se emitió parcialmente un programa radiofónico deportivo que quedó sustituido por la retransmisión de un partido de fútbol y que se lanzó a la radio directamente a través de medios técnicos de la empresa, sin que estuviera presente el técnico que habitualmente realiza dichas funciones.

El sindicato presenta demanda considerando que esta actuación vulnera el derecho de huelga, que es desestimada en instancia.

El sindicato recurre en casación y el TS resuelve que, conforme a la doctrina constitucional, estas actuaciones no vulneran en sí mismas el derecho de huelga.

Pero la actuación irregular de la empresa habría vulnerado el derecho fundamental de huelga si, utilizando dichos recursos, se trató de dar apariencia de normalidad y, consecuentemente, de fracaso de la huelga convocada. Pero esta situación no se produjo ya que tanto en la emisión televisiva (mediante banners) como en la radiofónica (mediante advertencia previa) se hizo constar la existencia del conflicto y que existía una convocatoria de huelga que podía producir disfunciones informativas.

Por otra parte, no se puede deducir que la emisión televisiva del programa pregrabado minimizase el impacto del conflicto o redujese su visibilidad para la audiencia, más teniendo en cuenta que fue calificado como elemento informativo de carácter esencial por una Orden de servicios mínimos que no fue cuestionada.

En atención a estas circunstancias, el TS desestima el recurso de casación y confirma la sentencia de instancia.

2. Caída circulando en patinete por una vía prohibida: ¿es accidente in itinere?

STSJ Burgos 8-5-25

Circular en patinete al salir del trabajo por una vía prohibida para ese vehículo no implica automáticamente la exclusión de la consideración de accidente de trabajo in itinere, salvo que se demuestre la existencia de imprudencia temeraria, lo que no se acredita únicamente por la infracción de la norma de circulación.

Caída en patinete en la carretera como accidente in itinere

Un ayudante de cocinero del bar de unas piscinas municipales sale al mediodía a su casa para comer, como hace habitualmente. Va en patinete eléctrico por la carretera, se cae y se fractura la tibia y el peroné. Es intervenido quirúrgicamente y permanece en situación de IT.

El INSS dicta resolución que declara que el proceso de IT tiene su origen en un accidente de trabajo, por lo que la mutua responsable interpone demanda en reclamación de la contingencia común del mismo.

El JS la desestima, porque considera que el accidente es in itinere. La mutua interpone recurso de suplicación, al considerar que no concurre el requisito modal del accidente in itinere por idoneidad del medio de transporte empleado, ya que circular en patinete eléctrico en una vía interurbana está prohibida por el Reglamento de Circulación y constituye una imprudencia temeraria que excluye el accidente de trabajo.

El TSJ admite que un patinete no puede ser utilizado en una vía interurbana, pero alude a la jurisprudencia existente, según la cual el uso de un vehículo por una vía no autorizada no conlleva per se una imprudencia temeraria, ya que no todas las infracciones de las normas de tráfico tienen el mismo alcance e intensidad, debiendo analizarse cada caso concreto (TS 4-7-23; TSJ Asturias 29-12-16).

La imprudencia temeraria es aquella conducta del trabajador en la que, excediéndose del comportamiento normal de una persona, corre un riesgo innecesario que pone en peligro la vida o los bienes, conscientemente. Y aquí el trabajador no ha omitido sustancialmente

las reglas de una diligencia básica. Únicamente se advierte la circulación por una vía prohibida para el vehículo empleado, sin que conste que el trayecto seguido fuese inhabitual, cómo se produjo el siniestro, que las condiciones de la vía fuesen decisivas o mínimamente relevantes en la producción del accidente o qué influencia tuvo en él la conducción del trabajador.

La conducta del trabajador es reprochable, pero no deja de ser una infracción simple de las normas reguladoras del tráfico que, al ser la única constatada, no determina causalmente el siniestro y, por tanto, no rompe su relación con el trabajo.

Desestima el recurso de la mutua y confirma la sentencia de instancia.

3. Desplazamiento del domicilio del último cliente al del trabajador. ¿Cuándo es tiempo de trabajo?

STS 21-4-25

El TS clarifica que el reconocimiento como tiempo de trabajo de los desplazamientos finales desde el último cliente al domicilio del trabajador no es automático y depende de la concurrencia de circunstancias específicas. Cuando los trabajadores disponen de libertad para organizar sus desplazamientos y no concurren circunstancias que la limiten o impongan instrucciones específicas del empleador, el tiempo de desplazamiento desde el último cliente al domicilio del trabajador no se considera tiempo de trabajo.

No consideración de tiempo de trabajo efectivo

Los trabajadores técnicos de la empresa se dedican a la instalación y mantenimiento de aparatos elevadores en domicilios y establecimientos, desplazándose diariamente desde su domicilio a los clientes y viceversa, utilizando vehículos de la empresa o particulares autorizados. La empresa computa como tiempo de trabajo el desplazamiento desde el domicilio al primer cliente al inicio de la jornada, pero no el desplazamiento desde el último cliente al domicilio al finalizar la jornada.

La representación sindical en la empresa interpone demanda de conflicto colectivo solicitando que se reconozca como tiempo de trabajo el desplazamiento final. En primera instancia la AN estima la demanda declarando el derecho de los trabajadores a que se compute este tiempo. Disconforme, la empresa recurre en casación.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si se considera tiempo de trabajo los desplazamientos de los trabajadores al final de la jornada, desde el domicilio del último cliente al domicilio del trabajador.

El TS anula en casación la sentencia de la AN y entiende que no existen razones singulares y excepcionales que justifiquen que la empresa esté obligada a computar como tiempo de trabajo el de desplazamiento desde el domicilio del último cliente hasta el domicilio del trabajador.

El Tribunal Supremo analiza la normativa y jurisprudencia nacional y europea sobre el tiempo de trabajo y destaca que, según la doctrina del TJUE en el asunto Tyco, el tiempo de desplazamiento puede considerarse tiempo de trabajo cuando concurren determinadas circunstancias, como la ausencia de centro de trabajo fijo y la obligación de seguir instrucciones empresariales durante los desplazamientos (TJUE 10-9-15, C-266/14). Sin embargo, en el supuesto estudiado, no se acreditan elementos fácticos que determinen en qué condiciones prestan sus servicios al ir y al volver de su trabajo, ni concurren razones excepcionales que justifiquen la alteración de la regla general (ET art.34.5).

Según la doctrina reciente del TS, el tiempo dedicado a los desplazamientos diarios entre el domicilio del trabajador y el del primer cliente, así como el de vuelta al finalizar la jornada, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo, salvo que existan circunstancias específicas semejantes a las del caso Tyco (TS 19-11-19; 27-11-24). El hecho de que la empresa reconozca como tiempo de trabajo (a efectos de jornada y retributivos) el invertido por los trabajadores para desplazarse desde su domicilio particular al del primer cliente al comenzar la jornada, no significa que también deba reconocerse como tal el invertido para volver al domicilio particular al finalizar la jornada. Además, no consta cuál es la distancia en sus desplazamientos, ni si se producen irregularidades frecuentes entorno a ella, ni el tiempo que se invierte en ellos tanto al inicio como al final de la jornada.

Por lo tanto, no concurren los elementos que permiten aplicar la doctrina del caso Tyco, como son: las circunstancias en las que se organiza el trabajo por el empresario, las concretas instrucciones recibidas por el trabajador durante sus desplazamientos o a lo largo de la jornada, o el modo en que se fija la ruta.

4. La vacunación obligatoria de los trabajadores expuestos a riesgo biológico no es contraria a la normativa de la UE

STJUE 12-6-25

El TJUE ha declarado que, en cuanto que las directivas europeas sobre salud y seguridad laboral no establecen la obligatoriedad de la vacunación, el TJUE considera que los Estados miembros pueden establecer medidas más estrictas en materia de salud y seguridad en el trabajo, incluyendo la posibilidad de imponer la vacunación obligatoria por parte del empresario en caso de trabajo con riesgo biológico.

Vacunación obligatoria y riesgos biológicos

Varios trabajadores del Servicio de Ambulancias de Tallin vieron resueltos sus contratos de trabajo por parte del Ayuntamiento de Tallin al no presentar prueba de vacunación contra el virus SARS-CoV-2 ni certificado de contraindicación. El Ayuntamiento, tras una evaluación de riesgos laborales y en el contexto de la pandemia de COVID-19, modificó las normas profesionales para exigir la vacunación obligatoria contra enfermedades infecciosas peligrosas, incluyendo el SARS-CoV-2, como requisito para el ejercicio de la profesión de conductor de ambulancia. Los trabajadores afectados impugnaron la resolución de sus contratos, alegando que el Ayuntamiento no podía imponer unilateralmente tal obligación en ausencia de una ley o reglamento nacional que lo permitiera. El caso llega al Tribunal Supremo de Estonia, que plantea una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

La cuestión prejudicial principalmente cuestiona al TJUE si las Directivas 89/391/CEE y 2000/54/CE, relativas a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y a la protección frente a riesgos biológicos, respectivamente, así como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, se oponen a una normativa nacional que permita al empresario imponer la vacunación obligatoria a los trabajadores expuestos a riesgos biológicos, sin su consentimiento, como condición para la continuación de la relación laboral.

Para resolver esta cuestión el TJUE analiza la Directiva 89/391, que establece principios generales de prevención y protección de la seguridad y salud en el trabajo, obligando al empresario a evaluar y prevenir los riesgos laborales. Sin embargo, se observa que esta Directiva no contiene disposiciones específicas sobre la vacunación de los trabajadores, por lo que no se puede extraer de ella una conclusión directa sobre la posibilidad de que los Estados miembros establezcan una obligación de vacunación.

Con relación a la Directiva 2000/54, que regula la protección frente a agentes biológicos, el TJUE destaca que el SARS-CoV-2 está clasificado como agente biológico de riesgo 3. Esta Directiva obliga al empresario a evaluar los riesgos y adoptar medidas de protección, y en su artículo 14, apartado 3, establece que, cuando existan vacunas eficaces, deben ponerse a disposición de los trabajadores no inmunizados, debiendo el empresario ofrecer la vacunación e informar sobre sus ventajas e inconvenientes. El anexo VII de la Directiva refuerza la idea de que la vacunación debe ser ofrecida, pero no impuesta, y que debe realizarse conforme a la legislación o prácticas nacionales.

Analizada la normativa anterior el TJUE subraya que ninguna de las normas anteriores define las condiciones en las que los Estados miembros pueden establecer una obligación de vacunación. Únicamente se limitan a fijar disposiciones mínimas de protección. Por tanto, la decisión de imponer la vacunación obligatoria queda en el ámbito de la normativa nacional, siempre que no se menoscabe la protección mínima garantizada por el Derecho de la Unión.

Por su parte, y con relación al derecho a la integridad física y psíquica de las personas, el Tribunal recuerda que esta solo es aplicable cuando los Estados miembros actúan en el ámbito del Derecho de la Unión. Dado que la obligación de vacunación controvertida no está comprendida en el ámbito de aplicación de las Directivas analizadas, la normativa nacional que la impone no puede ser valorada a la luz de la Carta.

Por ello, el TJUE concluye que los artículos relevantes de las Directivas 89/391 y 2000/54 no se oponen a una normativa nacional que permita al empresario obligar a los trabajadores a vacunarse si están expuestos a un riesgo biológico. La decisión sobre la obligatoriedad de la vacunación corresponde a la legislación nacional, siempre que se respeten las disposiciones mínimas de protección establecidas por el Derecho de la Unión.

5. Tope máximo de financiación de las mutuas para la gestión de la IT

OM PJC/656/2025, BOE 24-6-25

Se elimina el tope máximo de financiación de las mutuas para la gestión de la IT por contingencias comunes fijado para 2024 en 0,081 de la cuota íntegra obtenida por dichas empresas como resultado de aplicar el tipo único de cotización por contingencias comunes a las bases de cotización.

Financiación de la IT por contingencias comunes

Para 2024, la fracción de cuota para la financiación de las funciones y actividades atribuidas a las mutuas que asumen la gestión de la prestación de la IT quedó establecida en el 0,06 de la cuota íntegra obtenida por dichas empresas como resultado de aplicar el tipo único de cotización por contingencias comunes a las bases de cotización. Este porcentaje se fijó en el 0,07 para aquellas que acreditaran la insuficiencia financiera del coeficiente general en base a diferencias estructurales. Así mismo, se estableció la posibilidad de aumentar la fracción de cuota cuando la suma de los resultados a distribuir para la aplicación o dotación de reservas de contingencias comunes y profesionales resultara negativa tras el reconocimiento del coeficiente correspondientes. En estos casos, se permitía aumentar la fracción de cuota en tanto que la citada suma de resultados fuera negativa, estableciéndose inicialmente como tope de financiación máximo el 0,075, aunque posteriormente se amplió al 0,081.

Ahora, y con efectos a partir del 1-1-2024, se modifica la Orden de cotización para 2024 (OM PJC/51/2024 art.24) para eliminar este tope máximo, dado el incremento del gasto en prestaciones de IT derivadas de contingencias comunes tanto en personas trabajadoras por cuenta ajena como por cuenta propia, y con el objetivo de evitar la adopción de medidas cautelares con respecto a las mutuas cuya reserva de estabilización de contingencias profesionales no alcance el 80 % de su cuantía mínima.

6. Despido objetivo por causas ETOP: ¿vulnera la protección de datos la entrega de la carta de despido al comité de empresa?

AP Burgos 13-3-25

La comunicación de la carta de despido por causas ETOP al comité de empresa no constituye una vulneración del derecho a la protección de datos personales, siempre que no haya difusión a terceros no autorizados ni perjuicio para el afectado.

Comunicación del despido objetivo a la representación de los trabajadores

La cuestión a resolver consiste en determinar si hay vulneración de derecho al honor de una trabajadora, por la difusión de sus datos personales, al remitir la empresa la comunicación de su despido objetivo a la representación de los trabajadores, en cumplimiento de una obligación legal.

El objeto del derecho fundamental a la protección de datos incluye cualquier dato personal sea o no íntimo cuyo conocimiento o empleo por terceros pueda afectar a sus derechos, sean o no fundamentales, y no solo se reduce a los datos íntimos de la persona. Por tanto, su objeto no es solo la intimidad individual (Const. art.18.1), sino los datos de carácter personal que requieren el previo consentimiento para la recogida y uso. Además, el tratamiento es lícito si es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

Por otra parte, en caso de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), la empresa debe entregar una copia de la comunicación del despido a la representación legal de los trabajadores (ET art.53.1.c, en la interpretación dada por la jurisprudencia). Esta obligación se justifica en la necesidad de garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores y asegurar la transparencia en el proceso de despido.

En consecuencia, la comunicación de la carta de despido al comité de empresa se considera un cumplimiento de una obligación legal y no una vulneración de la normativa de protección de datos personales.

En el caso en cuestión, a la trabajadora se le comunica su despido por causas ETOP entregándole, además, el finiquito, recibo de nómina y cheque bancario por la liquidación de la relación laboral. La carta de despido es remitida por correo electrónico desde el departamento de recursos humanos al correo electrónico de la presidenta del comité de empresa y, a su instancia, a los distintos miembros del comité.

No consta, de forma concreta, el contenido de los otros documentos que la trabajadora afirma que se también se han reenviado, como finiquito, cheque bancario etc. En cualquier caso, la posible incorporación de tales documentos en la notificación al comité de empresa no supone, necesariamente, una vulneración de la normativa de protección de datos de carácter personal, teniendo en cuenta que la comunicación se hace en cumplimiento de una obligación legal. El comité de empresa es un órgano colegiado y, por tanto, corresponde a todos sus miembros el derecho de ser informados del despido. Además, en la carta de despido ya figuran datos personales de la trabajadora y no se ha acreditado que la comunicación realizada difiera de aquellos, ni que se haya realizado a terceros no autorizados. Por todo ello, se desestima la vulneración del derecho a la protección de datos personales.

7. El TS aclara cómo se sanciona abonar a los trabajadores salarios inferiores a los debidos

STS 3-4-25

El TS ha declarado que cuando una empresa abona salarios inferiores a los legal o convencionalmente establecidos, la conducta, aunque sea intencionada y masiva, debe calificarse como infracción grave y no muy grave. Considera que la infracción muy grave está prevista para los supuestos en los que se acredite un impago total o retrasos reiterados de suficiente gravedad.

Infracción grave o muy grave

trabajadores para labores de recolección agrícola en la provincia de Valencia entre septiembre de 2018 y junio de 2021. El salario que abona a los trabajadores es inferior al salario fijado en el convenio colectivo.

La ITSS considera que la conducta constituye un impago salarial masivo e intencionado, por lo que levanta acta de infracción y la califica como falta muy grave (LISOS art.8.1), sancionando a la empresa con una multa de 187.515 euros. La empresa reclama la anulación de la sanción y, subsidiariamente, que la infracción se califique como grave, al considerar que su tipificación se corresponde con establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo (LISOS art.7.10), en cuyo caso la sanción máxima que correspondería serían 3.751 euros.

La cuestión consiste en determinar cuál es la correcta tipificación de la conducta, según los tipos infractores de la LISOS.

El Tribunal Supremo resuelve que la conducta empresarial encaja en la infracción administrativa grave y no en la muy grave, por los siguientes motivos:

1. Bajo la infracción grave, consistente en imponer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo (LISOS art.7.10), se recogen todas aquellas conductas contrarias a los derechos de los trabajadores no tipificadas en otros tipos infractores. Se trata de un tipo residual, de manera que excluye aquellas otras conductas que expresamente queden tipificadas como muy graves.

2. La infracción muy grave consistente en el impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido (LISOS art.8.1) contempla dos supuestos distintos, el impago (al que no se exige reiteración) y los retrasos reiterados.

3. Consta probado que la conducta de la empresa fue intencionadamente fraudulenta y destinada a reducir la retribución de los trabajadores que contrataba y cedía a terceros por debajo de los mínimos convencionales. Pero el nivel de negligencia o culpa no afecta al tipo, sino a la graduación de la sanción.

En el caso concreto no existe un impago total o retrasos reiterados de la magnitud necesaria para la tipificación de falta muy grave, sino diferencias salariales que, aunque intencionadas y fraudulentas, encajan en el tipo de infracción grave.

En consecuencia con lo anterior, se impone a la empresa la sanción de 3.751 euros.

8. ¿Los antecedentes psiquiátricos pueden justificar las faltas de asistencia al trabajo?

STSJ País Vasco 25-3-25

Los antecedentes psiquiátricos deben tomarse en consideración para valorar la proporcionalidad del despido disciplinario por faltas de asistencia de un trabajador que no se reincorpora tras finalizar una baja médica por accidente laboral, teniendo en cuenta que unos días después dichos problemas psicológicos justificaron una nueva baja médica, lo que determina la calificación del cese como improcedente.

Despido disciplinario por faltas de asistencia de trabajador con antecedentes psiquiátricos

El TSJ País Vasco analiza la procedencia del despido disciplinario como sanción por 3 faltas continuadas e injustificadas de asistencia de un trabajador del sector de hostelería que no se incorporó a su puesto tras finalizar un proceso de IT por accidente de trabajo, conducta que la normativa convencional tipifica como un incumplimiento muy grave sancionable con el despido.

El 16-11-2023 la mutua comunica de forma clara y expresa al trabajador su alta médica por curación, negándose este a recibir el correspondiente parte. El 20-11-2023 el trabajador, con antecedentes psiquiátricos, inicia un nuevo proceso de IT por enfermedad común con el diagnóstico de lesiones autoinfligidas durante la anterior situación de IT por AT. Los días 17, 18 y 19 de noviembre no acudió a su puesto ni justificó las ausencias.

En primer lugar, la Sala descarta la vulneración de derecho fundamental alguno, así como de la garantía de indemnidad, al considerar que el despido no está vinculado con su baja médica.

Recuerda que para que las infracciones tipificadas en el ET art.54.2 se erijan en causa que justifiquen la sanción de despido han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario, un análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración tanto las circunstancias que configura el hecho como las de su autor.

Así, el poder disciplinario se ha de ejercer con equidad considerando adecuadamente las circunstancias concurrentes:

1. El trabajador, en alta en la empresa desde febrero de 2022, no había sido sancionado con anterioridad.
2. Los problemas psíquicos no surgen de un día para otro, por lo que puede presumirse que su estado psicológico le inhabilitaba para prestar servicios los días en que se ausentó del trabajo, teniendo en cuenta que sólo unos días antes, durante el proceso de IT por accidente de trabajo, se había autolesionado, y que apenas 3 días después del alta sus problemas psiquiátricos motivaron una nueva baja médica.

Por tanto, el TSJ concluye que, aunque la sanción impuesta está dentro de las que contempla la norma convencional para este tipo de infracción, resulta claramente desproporcionada valorando las circunstancias concurrentes

NOTA. La sentencia cuenta con un Voto particular que defiende que no concurre circunstancia que atenúe la responsabilidad del trabajador, plenamente consciente de que debió incorporarse a su puesto.

9. ERTE COVID-19 y exoneración de cuotas: ¿Qué consecuencias tiene haber incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo?

STSJ País Vasco cont-adm 7-5-25

El TSJ País Vasco, aplicando el criterio de proporcionalidad, ha declarado que no procede la devolución total de las cuotas exoneradas por la extinción de un solo contrato, en el contexto de un ERTE COVID-19 de casi 5.000 trabajadores. Además, señala que la norma que estableció las consecuencias del incumplimiento del mantenimiento del empleo, aún no había entrado en vigor cuando la empresa la solicitó los beneficios en la cotización.

Incumplimiento de la obligación de mantenimiento del empleo

En marzo de 2020, la empresa solicita un ERTE por fuerza mayor debido al COVID-19, que afecta a casi 5.000 trabajadores y es exonerada de pagar ciertas cuotas a la Seguridad Social. Uno de los trabajadores incluidos en el ERTE termina su contrato en julio de 2020, tras un acuerdo entre él y la empresa. La TGSS considera que esto supone un incumplimiento del compromiso de mantener el empleo y exige a la empresa la devolución de todas las cuotas exoneradas (más de 5 millones de euros).

La cuestión a resolver se centra en interpretar la norma que establecía la obligación de mantener el empleo durante seis meses desde la reanudación de la actividad para las empresas que se acogieran a las exoneraciones de cuotas (RDL 8/2020 disp.adic.6ª).

La empresa recurrente argumenta que cuando solicita el ERTE y se le concedieron los beneficios, la ley solo hablaba de un compromiso general de mantener el empleo, pero no especifica las consecuencias de no hacerlo ni en qué casos se consideraba incumplido.

El TSJ determina que en el momento en que la empresa solicitó y obtuvo el beneficio de la exoneración de cuotas, la ley solo exigía un compromiso genérico de mantenimiento del empleo, sin especificar las consecuencias de su incumplimiento ni los supuestos concretos en los que se consideraría incumplido. La concreción de estos aspectos se produjo posteriormente, con la entrada en vigor de una nueva norma (RDL 18/2020), cuando la

empresa ya había accedido al beneficio. El tribunal destaca que aplicar retroactivamente estas nuevas condiciones vulneraría el principio de seguridad jurídica, ya que la empresa no podía conocer ni prever las consecuencias jurídicas que posteriormente se le pretendían exigir.

Asimismo, el tribunal señala que la devolución total de las cuotas exoneradas por la extinción de un solo contrato, en el contexto de una plantilla de casi 5.000 trabajadores y sin que se haya producido una reducción significativa del empleo, carece de proporcionalidad. Considera relevante que la empresa haya mantenido el empleo en términos generales, cumpliendo así con la finalidad de la norma, que era evitar despidos masivos y proteger el tejido productivo durante el COVID-19.

La sentencia concluye estimando el recurso de la empresa y anulando el acta de liquidación de cuotas.

10. Compensación a las víctimas del amianto

RD 483/2025, BOE 18-6-25

Se ha publicado el desarrollo del fondo de compensación para las víctimas del amianto que entra en vigor el 18-9-2025. Regula quiénes son las personas beneficiarias, los requisitos, el procedimiento para el reconocimiento del derecho a la compensación económica y su importe.

Fondo de compensación económica a las víctimas del amianto

Son personas beneficiarias de la compensación económica (siempre que no hayan percibido una indemnización por daños derivados de la exposición al amianto, a excepción de la que ha sido reconocida por sentencia firme):

- quienes tienen el reconocimiento -administrativo o judicial- firme de una pensión de IP derivada de una enfermedad profesional de las previstas, causada por el amianto (RD 483/2025 anexo II);
- quienes tienen reconocido por sentencia firme el derecho a cobrar una indemnización por alguna de las enfermedades previstas, ocasionada por la exposición al amianto (RD 483/2025 anexo II).

- las demás personas cuya exposición al amianto es de origen laboral, que han sido diagnosticadas de cualquiera de las patologías previstas (RD 483/2025 anexo II) y así conste en el certificado, cuyo modelo se incluye. Antes de su emisión, la persona trabajadora ha de constar inscrita en el Registro de Trabajadores Expuestos al Amianto (en adelante, RETEA) o registros equivalentes autonómicos. Igualmente, las demás personas cuya exposición al amianto sea de origen ambiental o doméstico y padezcan mesotelioma o asbestosis con repercusión funcional moderada o severa.
- los causahabientes de las personas mencionadas, cuando estas han fallecido sin presentar la solicitud de la compensación económica.

La compensación económica es una indemnización a tanto alzado, consistente en la reparación a las víctimas, o a sus causahabientes, de los daños y perjuicios sobre la salud resultantes de la exposición al amianto producidos en su ámbito laboral, doméstico o ambiental en España, por las siguientes cuantías (RD 483/2025 anexo I):

- mesotelioma todas localizaciones: 96.621,24 €;
- cáncer de pulmón: 64.414,16 €;
- cáncer de laringe: 48.310,62 €;
- asbestosis con repercusión funcional moderada o severa: 32.207,08 €.

Se abona por una sola vez y en pago único, mediante transferencia bancaria. En el caso de fijarse en sentencia firme, si su cuantía es inferior o superior a la del baremo, se aplica la menor de ambas. Y cabe su revisión por modificación del estado de salud de la víctima.

El recargo por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo no tiene la consideración de indemnización por los daños derivados de la exposición al amianto.

Corresponde al INSS la tramitación y resolución del procedimiento para obtener la compensación, que es como sigue:

1º Las personas interesadas presentan en la consejería de sanidad u órgano análogo de la CCAA, o en el INGESA en Ceuta y Melilla, la solicitud de un certificado del diagnóstico de patologías derivadas de la exposición al amianto (RD 483/2025 anexo II). A estos efectos, se prevé la constitución de equipos de valoración de víctimas del amianto.

2º Una vez obtenido el certificado, dirigen solicitud de la compensación al INSS, mediante formulario electrónico en la sede electrónica asociada del MISSM, o físicamente si son

personas físicas no obligadas a relacionarse con la Administración por medios electrónicos (L 39/2015 art.16.4). La solicitud es subsanable.

3º El INSS aplica el baremo establecido, dicta resolución reconociendo, en su caso, el importe de la compensación y la notifica a la persona solicitante, en el plazo máximo de 6 meses desde la fecha de entrada de la solicitud en su registro. Si no se notifica resolución expresa en ese plazo, la solicitud se entiende desestimada.

La resolución pone fin a la vía administrativa y puede ser impugnada directamente en vía judicial.

El derecho a solicitar la compensación económica prescribe a los 5 años (RD 483/2025 disp.trans.única.1 y anexo II); plazo que se interrumpe con la solicitud del certificado de patologías derivadas de la exposición al amianto.

El INSS se puede subrogar en todas las acciones o derechos de las personas beneficiarias, a su criterio y previo informe, en función de las circunstancias y de la probabilidad de reintegro de las cantidades que abone el fondo de compensación.

11. Infarto de un trabajador en el vestuario al llegar al trabajo: ¿accidente de trabajo o enfermedad común?

STSUD 7-5-25

El infarto de un trabajador en el vestuario al llegar al trabajo, cuando ya ha realizado funciones laborales, como arrancar el camión y cargar las cámaras de visionado en el mismo, es accidente de trabajo.

Contingencia del infarto de un trabajador en el vestuario

El peón especializado de una empresa dedicada a la realización de labores de limpieza y desatascos con camión-cuba trabaja en horario de 7.00 h a 18.30 h. Un día se siente indispuerto al llegar a su puesto de trabajo a las 7.00 h, mientras se está cambiando de ropa en el vestuario. El encargado llama al SAMUR, cuyos servicios médicos le diagnostican un infarto agudo de miocardio y le trasladan al hospital.

Permanece en situación de IT casi un año e inicia expediente de IP, que está pendiente. Previamente inicia expediente de determinación de contingencia y el INSS reconoce el carácter de accidente de trabajo de la IT.

La mutua interpone demanda, a fin de que se reconozca el carácter común de la contingencia. Tanto el JS como el TSJ desestiman su pretensión, y plantea recurso de casación para unificación de doctrina ante el TS.

La cuestión está en determinar si el infarto sufrido por un trabajador en los vestuarios de la empresa debe calificarse como contingencia profesional (accidente de trabajo) o común, siendo el núcleo de la misma el requisito del tiempo de trabajo para que opere la presunción de laboralidad (LGSS art.156.3).

La mutua alega contradicción con una sentencia que considera igual que la recurrida, al tratar de un trabajador que sufre un infarto agudo de miocardio en su lugar de trabajo, pero no en tiempo de trabajo, mientras se cambiaba de ropa en los vestuarios antes del inicio de la jornada laboral (TS 20-12-05, EDJ 250645). Y que la sentencia recurrida se acoge a una doctrina del TS sobre tiempo de trabajo que no es aplicable al caso y que se refiere a lapsos temporales en los que el trabajador realiza operaciones indispensables para incorporarse al trabajo, lo que aquí no ocurre, por lo que el trabajador no se encontraba en tiempo de trabajo.

El TS considera que no hay contradicción entre ambas sentencias. En la sentencia de contraste, el trabajador no ha iniciado la jornada laboral ni desempeñado función laboral alguna cuando sufre el infarto, sino que se encuentra atándose los zapatos antes del iniciar su actividad. En cambio, en la sentencia recurrida, aparece un hecho diferencial: la jornada ya se ha iniciado.

Y es que la redacción de la sentencia del JS, asumida por el TSJ, asume la alegación del trabajador de que, previamente al cambio de ropa en el vestuario, ya ha realizado funciones laborales (arrancar el camión y cargar las cámaras de visionado en el mismo). Y, aunque tal redacción no es clara, es un hecho básico para la resolución de la litis, cuya revisión, además, no ha sido alegada por la mutua recurrente.

Desestima el recurso y condena en costas a la mutua.

12. ¿Pueden descontarse en nómina los salarios abonados por error?

STS 21-5-25

La empresa puede compensar unilateralmente en nómina las cantidades erróneamente abonadas en exceso siempre que la deuda sea vencida, líquida y exigible, y no exista controversia sobre su existencia o cuantía. En caso contrario, la empresa debe reclamar judicialmente la devolución.

Compensación de deudas

Tras una sucesión de contrata y dado que las retribuciones que percibían los trabajadores de las empresas cedentes eran superiores a las fijadas en el convenio de aplicación, se establece para cada trabajador el llamado «complemento handling» que aglutinaba las diferencias retributivas. Meses más tarde, al considerar que ha abonado dicho complemento en exceso, la empresa comunica a cada uno de los trabajadores que va a regularizar lo abonado a lo largo de los siguientes 10 meses mediante descuentos en nómina.

La representación sindical entiende que la empresa se ha atribuido un derecho a descontar a los trabajadores unas determinadas cantidades, que no le corresponde. Considera que la empresa debe recurrir a un procedimiento judicial y que no puede aplicar la regla de la compensación de deudas. Por ello interpone demanda de conflicto colectivo que la AN desestima.

La sentencia es recurrida en casación, planteándose la cuestión relativa a determinar si la empresa está legalmente facultada para realizar descuentos en nómina, mediante el mecanismo de la compensación o si, por el contrario, debe acudir a la vía judicial para reclamar las cantidades pagadas en exceso.

Es doctrina del TS que, en el marco de las relaciones laborales, las detracciones en nómina se pueden hacer vía de compensación. Pero para ello, es requisito que conste claramente que el trabajador sea deudor y que su deuda esté vencida, sea líquida y exigible. Se ha de analizar el caso concreto para poder determinar si existe una verdadera controversia sobre la existencia de la deuda y sobre su exigibilidad, de forma que, si existe controversia, no cabe invocar la existencia de un error para resarcirse de lo pretendidamente adeudado por el trabajador a través de la compensación. Pero si no existe controversia, la compensación es posible.

En el supuesto enjuiciado no se ha producido controversia sobre la existencia de los excesos retributivos y la obligación de reintegro, con carácter general. El TS rechaza el análisis de las cuestiones relativas a la naturaleza compensable del complemento de handling, su origen y la existencia con carácter general de excesos en el abono del mismo y la obligación de reintegro de los trabajadores, debido a que no se plantearon en la demanda.

Concluye el TS que la compensación es, con carácter general, lícita y el empresario puede adoptarla sin necesidad de acudir al previo pronunciamiento judicial. No obstante, recuerda que lo resuelto en conflicto colectivo, fija el carácter general aplicable a todos los trabajadores. Pero estos pueden presentar demandas individuales cuando la procedencia o cuantía a reintegrar por el trabajador sea controvertida

13. Nuevas cuantías de las tasas en materia de inmigración y extranjería

OM PJC/617/2025, BOE 16-6-25

Como consecuencia del nuevo Reglamento de extranjería, con efectos desde el 16-6-2025 se modifican las cuantías de las tasas de tramitación de autorizaciones administrativas y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería, y se adapta la normativa a fin de simplificar su liquidación, gestión y recaudación.

Cuantías de las tasas en materia de inmigración y extranjería

Se establecen las cuantías de las tasas por tramitación de las autorizaciones administrativas y de los documentos de identidad de personas inmigrantes y extranjeras incluidos en la normativa actual de extranjería. Y se prevé su actualización al inicio de cada ejercicio, en la LPG anual.

Se excluyen las tasas por tramitación de visados de tránsito o para estancias en los Estados miembros no superiores a 3 meses en un período de 6 meses, que se regulan por el Derecho comunitario y por la normativa nacional correspondiente (OM AUC/891/2024).

Se incluyen las tasas correspondientes a los certificados de registro de residentes comunitarios y a las tarjetas de residencia de familiares de ciudadanos comunitarios, así como a las autorizaciones de residencia a estudiantes para la búsqueda de empleo o para

emprender un proyecto empresarial y de residencia para prácticas (L 14/2013 disp.adic.17ª y 18ª).

Las tasas son autoliquidables, en el modelo oficial correspondiente, en el plazo de 10 días hábiles a contar desde que se presenta, o desde el alta en la Seguridad Social en el caso de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena o de su renovación, a favor de trabajadores de servicio doméstico de carácter parcial o discontinuo, o de renovaciones de dichas autorizaciones.

Si la solicitud de autorización de residencia o de trabajo se presenta por medios electrónicos habilitados, las tasas se abonan en el mismo acto.

Los sujetos pasivos de las tasas son las personas a cuyo favor se tramitan las autorizaciones o documentos, salvo en las autorizaciones de trabajo por cuenta ajena, en que el sujeto pasivo es empleador o empresario.

Están exentos de pagar las tasas:

- los extranjeros, cuando sea el empleador el que abone las tasas correspondientes a la tramitación de la solicitud;
- los nacionales iberoamericanos, filipinos, andorranos, ecuatoguineanos, los sefardíes, los hijos y nietos de español/a de origen, y las personas extranjeras nacidas en España cuando pretendan realizar una actividad lucrativa, laboral o profesional por cuenta propia inicial: de las autorizaciones de trabajo;
- las entidades públicas de protección de menores: de las autorizaciones que están obligadas a solicitar para estos como representantes legales.

Se deroga la regulación anterior (OM PRE/1803/2011).

14. Planificación de las actividades preventivas de las MCSS durante el año 2026

SESSP Resol 9-6-25, BOE 16-6-25

Se establecen las actuaciones que deben desarrollar las MCSS durante el año 2026 en el marco del plan de actividades preventivas de la Seguridad Social. Las actuaciones se orientarán preferentemente a las pequeñas empresas, así como a las empresas y sectores con mayor siniestralidad en el año 2024.

Programa de actividades preventivas durante 2026

La SESSP Resol 9-6-2025, establece los programas de actividades preventivas de la Seguridad Social que deben desarrollar las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS) durante el año 2026. Son los siguientes:

1. Programa de asesoramiento técnico a PYMES y empresas de sectores preferentes en las que concurran las circunstancias siguientes:

- empresas de menos de 50 trabajadores cuya actividad se realice en las divisiones de actividad con mayor número de accidentes de trabajo con baja graves y mortales producidos en el año 2024 y que se relacionan en el anexo I de la Resolución;
- empresas que en 2024 hayan tenido un índice de accidentalidad superior al del año anterior o bien hayan presentado accidentes mortales o graves durante la jornada de trabajo;
- empresas en las que en 2024 se hayan registrado enfermedades profesionales con baja causadas por los agentes y en los sectores de actividad en las que en dicho año se han superado los límites de siniestralidad establecidos en el sistema de alerta del registro CEPROSS. Estos sectores de actividad se recogen en el Anexo II de la Resolución.

2. Programa de asesoramiento a empresas o actividades concurrentes. La MCSS deberá informar y asesorar a sus empresas y a sus trabajadores autónomos implicados sobre la aplicación de los medios de coordinación existentes para la prevención de los riesgos laborales.

3. Programa de difusión del servicio de la Seguridad Social denominado «Prevención10.es» o servicio que lo sustituya entre las empresas asociadas de hasta 25 trabajadores y autónomos adheridos al objeto de informarles sobre las funcionalidades que ofrece el servicio.

4. Programa de asesoramiento en empresas de menos de 50 trabajadores para la adaptación de puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional. Este programa se aplica en las empresas pertenecientes a las divisiones de actividad con mayor número de accidentes de trabajo con baja graves y mortales producidos en el año 2024 (anexo I) y a los sectores de actividad en las que en 2024 se hayan superado los límites de siniestralidad del registro CEPROSS (anexo II).

5. Actuaciones para el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Se aplican preferente en las empresas pertenecientes a las divisiones de actividad con mayor número de accidentes de trabajo con baja graves y mortales producidos en el año 2024 (anexo I) y a los sectores de actividad en las que en 2024 se hayan superado los límites de siniestralidad del registro CEPROSS (anexo II).

6. Actividades de investigación, desarrollo e innovación para la reducción de las contingencias profesionales:

- estudios y análisis sobre las causas de la siniestralidad laboral y difusión de las conclusiones y recomendaciones;
- colaboración con la Administración de la Seguridad Social en el mantenimiento del sistema de información, notificación y registro de enfermedades profesionales, así como en el desarrollo de programas de evaluación y puesta al día del listado de aquellas enfermedades;
- elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas para la gestión y mejora continua de la prevención en la empresa dirigidas, entre otros, a los siguientes ámbitos:
 - sectores y actividades con mayor riesgo;
 - trastornos musculoesqueléticos;
 - sustancias peligrosas;
 - trabajadores vulnerables y colectivos específicos;
 - factores organizativos y riesgos psicosociales en el entorno laboral;
 - riesgos emergentes y nuevas tecnologías;
 - hábitos saludables en el entorno laboral;
 - pequeñas y medianas empresas;

- seguridad vial laboral;
- generación de cultura preventiva;
- difusión del enfoque Visión Cero: daños en la salud relacionados con el trabajo.
- Riesgos por inhalación de fibras de amianto.
- Cáncer de origen profesional.
- Cada mutua debe elaborar su plan de actividades preventivas para las empresas adheridas debiendo presentarlo para su aprobación por la DGOSS en el período comprendido entre los días 16 y 31 de diciembre de 2025. Durante el primer trimestre de 2026, las MCSS deberán facilitar a la DGOSS información detallada sobre la ejecución del plan.

15. Publicada la Guía para la actuación de la ITSS ante fenómenos meteorológicos adversos

Se ha publicado la para la actuación de la ITSS frente a fenómenos meteorológicos adversos. Su objetivo es facilitar a las empresas la comprobación de la gestión preventiva de los riesgos asociados a los estos fenómenos. Se enmarca dentro de los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027), que incluye la prevención de los riesgos asociados al cambio climático entre sus objetivos.

Nueva guía de la ITSS

La Guía, elaborada por el MTES, tiene como objetivo principal facilitar por parte de la ITSS la comprobación de la gestión preventiva de los riesgos asociados a fenómenos meteorológicos adversos (FMA) en las empresas. Considera los FMA como condiciones de trabajo que pueden afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Entre el contenido incluido destacamos el siguiente:

- a) Evaluación de los riesgos: se deben identificar todos los FMA que puedan generar riesgos laborales, tanto en la actividad habitual como en situaciones de emergencia. Entre los factores a considerar se encuentran:
 - a. ubicación geográfica
 - b. vulnerabilidad del lugar de trabajo

- c. historial de FMA, época del año
- d. características de la tarea y de las personas trabajadoras.

Se distinguen dos niveles de evaluación: basada en previsión meteorológica y mediante metodologías específicas (por ejemplo, estrés térmico).

- b) Planificación de la actividad preventiva. Las empresas deben planificar medidas preventivas ordinarias y de emergencia frente a FMA. Se establece la obligatoriedad de adaptar las condiciones de trabajo ante alertas meteorológicas de nivel naranja o rojo emitidas por la AEMET. Entre las medidas incluidas, se incluyen: modificación de horarios, dotación de EPI, información y formación, coordinación entre empresas.
- c) Equipos de protección individual (EPI). Se obliga a la selección de los EPIS adecuados, según el tipo de FMA. Asimismo, deben aportarse la formación e información sobre el uso y mantenimiento de los EPI.
- d) Información y formación. Las personas trabajadoras deben recibir información y formación específica sobre los riesgos derivados de FMA y las medidas de actuación, tanto en la actividad habitual como en emergencias. También se recuerda la obligación de informar también a la representación legal de los trabajadores.
- e) Vigilancia de la salud. Se debe garantizar la vigilancia de la salud de las personas expuestas a FMA, ajustándose a los protocolos sanitarios vigentes. También se deben identificar los casos en los que el examen de salud es obligatorio.
- f) Se incluye la regulación aplicable a los colectivos de especial protección, tales como personal especialmente sensible, protección de la maternidad y protección de los menores

La guía también incluye los siguientes anexos:

- Niveles de referencia del Plan Meteoalerta de la AEMET (anexo I).
- Medidas específicas para el sector de la construcción según el VII Convenio Colectivo General (anexo II).
- Consulta de la Dirección General de Trabajo sobre riesgo grave e inminente ligado a FMA, especialmente en desplazamientos laborales (anexo III).

16. Contrato para la formación y el aprendizaje: ¿qué consecuencias tiene que el trabajador no realice la formación?

STS cont-adm 5-5-25

En los contratos para la formación y el aprendizaje el mero incumplimiento de la persona trabajadora de su obligación de realizar la formación teórica puesta a su disposición por la empresa no implica, per se, la concurrencia de fraude de ley en la contratación, siempre que la empresa hubiera cumplido sus obligaciones de coordinación, seguimiento y apoyo a la actividad formativa desarrollada por el trabajador.

Contrato para la formación y el aprendizaje: incumplimiento de las obligaciones formativas por el trabajador

La cuestión que se plantea en casación se centra en determinar si existe fraude en la contratación para la formación y el aprendizaje cuando el trabajador incumple su obligación de realizar la formación puesta a su disposición por el empleador, lo que motivó su despido disciplinario.

En los contratos para la formación y el aprendizaje el fraude de ley se produce cuando se utiliza esta modalidad contractual, asociada a menores salarios y beneficios en materia de cotización, para eludir un contrato laboral de carácter común incumpliendo las normas legales y reglamentarias que lo regulan y frustrando la finalidad básica del contrato, que no es otra que permitir que la persona trabajadora adquiera la formación profesional teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio.

Por tanto, la calificación del contrato para la formación y el aprendizaje en fraude de ley no puede hacerse basándose, únicamente, en el incumplimiento del trabajador de realizar la formación teórica y prescindiendo de la conducta de la empresa, particularmente, del cumplimiento o no de sus obligaciones de coordinación y seguimiento de las actividades formativas por parte de sus trabajadores, recabando y recibiendo a tal fin la información y evaluaciones pertinentes por parte del formador. No basta con que la empresa empleadora se limite a poner a disposición de la persona trabajadora la formación, desentendiéndose del resto de sus obligaciones en la materia, para entenderlas cumplidas.

Por tanto, si la persona trabajadora incumple su obligación de realizar la formación puesta a su disposición por la persona empleadora y esta ha cumplido sus obligaciones de coordinación, seguimiento y apoyo con relación a la actividad formativa desarrollada por aquella, no cabe apreciar la existencia de fraude en la contratación ni, por ende, procede

la conversión del contrato para la formación y el aprendizaje en un contrato laboral por tiempo indefinido y a jornada completa. En caso contrario, se produciría la imputación de una responsabilidad por fraude en la contratación a la empresa por una conducta ajena, la conducta pasiva de la persona trabajadora en la actividad formativa, pese a haber puesto aquella a disposición de esta los medios necesarios para llevar a cabo la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje y haber cumplido con sus obligaciones en esta materia.

En el caso de autos, la sentencia recurrida no ha valorado la conducta de la empleadora para determinar si cabe reprocharle el incumplimiento de sus obligaciones de control de la actividad formativa, por lo que el TS ordena retrotraer las actuaciones al momento anterior a la votación y fallo para que proceda a valorar esta circunstancia

17. ¿Cabe el recargo de prestaciones si el trabajador desobedece las órdenes del encargado?

STSJ Madrid 8-5-25

Todo empresario tiene una deuda de seguridad con sus trabajadores, al tener que dispensarles una protección eficaz para conservar su integridad, que incluye el recargo de prestaciones. Incluso si existe una transgresión del trabajador, mientras esta no conlleve la ruptura del nexo causal entre incumplimiento empresarial y accidente o daño.

Recargo de prestaciones en caso de desobediencia de las órdenes del encargado

Un trabajador está con su encargado en una obra, haciendo divisiones de espacios con tabiques de pladur sobre perfiles metálicos en unos despachos de un juzgado. La zona de trabajo está ocupada por muebles de oficina y particiones anteriores. La distancia entre forjados, del suelo al techo, es aproximadamente de 3,5 m, por lo que utiliza una escalera de tijera de aluminio.

El encargado tiene que salir a comprar materiales y le da instrucciones de no realizar los trabajos de colocación de placas de pladur mientras esté solo, por el riesgo que supone. A pesar de ello y por intentar avanzar, él continúa la obra. Cuando está colocando una de las placas de pladur subido en la escalera, pierde el equilibrio y se desplaza hacia atrás, intenta sujetarse y derriba un armario de estanterías de madera, que le golpea fuertemente en el cráneo.

El accidente laboral da lugar a la IPT del trabajador, y el INSS declara la responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, con un incremento final del 30% de tal prestación y de aquellas derivadas del accidente que se puedan reconocer en el futuro, con cargo a la empresa. Esta interpone demanda, que es desestimada, y recurso de suplicación. Considera que no ha sido omitida medida de seguridad concreta y, por tanto, no tiene culpa.

El TSJ recuerda que todo empresario tiene una deuda de seguridad con sus trabajadores, al tener que dispensarles una protección eficaz a fin de que hagan efectivo el derecho a conservar su integridad. Lo que le exige adoptar cuantas medidas sean necesarias, una de las cuales es el recargo de prestaciones de Seguridad Social derivadas de accidente de trabajo cuando concurra un incumplimiento exigible al empresario. Y este no queda exonerado por una transgresión del trabajador de su deber que no conlleve la ruptura del nexo causal entre incumplimiento empresarial y accidente o daño. Lo esencial es determinar si el empresario ha infringido alguna norma de seguridad concreta.

Se dan todos los requisitos para el recargo, pues el accidente se ha debido a que el trabajador accidentado estaba utilizando un equipo de trabajo inadecuado para realizar un trabajo en altura, en un lugar de trabajo que no garantizaba su seguridad.

Se han infringido normas de seguridad laboral, que son imputables a la mercantil recurrente, ya que tiene obligación de garantizar la seguridad del trabajador a su servicio, incluso previendo sus distracciones o imprudencias y adoptando las medidas necesarias.

Además de que no haber vigilancia en el lugar de trabajo, hay un punto esencial para el resultado dañoso: al trabajador accidentado le golpeó fuertemente en el cráneo un armario de estanterías de madera, lo que se habría evitado si hubiera estado anclado a la pared.

Desestima el recurso.

18. Mutuas colaboradoras con la SS: aplicación de los coeficientes en la gestión de la IT

DGOSS Resol 17-6-24, BOE 27-6-24

Se establecen las condiciones para apreciar la existencia de insuficiencia financiera del coeficiente general en base a diferencias estructurales, que permite a las mutuas acceder al coeficiente especial de financiación del 0,07 o 0,033 para la gestión de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes.

Gestión de la prestación económica de la IT

Las funciones y actividades atribuidas a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS) para la gestión de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes se financian mediante la entrega a las mismas, a través de la TGSS, de la fracción de cuota que determine el MTES.

En 2025, la fracción de cuota se calcula aplicando un coeficiente general del 0,06 en la cuota íntegra correspondiente a la aportación empresarial y de los trabajadores por cuenta ajena por contingencias comunes -y de la cuota íntegra correspondiente a los trabajadores autónomos-, o del 0,030 si son trabajadores por cuenta ajena agrarios.

Cuando la mutua acredite la insuficiencia financiera del coeficiente general en base a circunstancias estructurales en este ámbito de gestión, puede acceder a los coeficientes especiales del 0,07 y 0,033 respectivamente. Estos coeficientes tienen como destino eliminar el déficit que se produzca.

El requisito de insuficiencia financiera de los coeficientes generales se cumple cuando la estimación de ingresos y gastos previstos para el 2025 por la gestión de la IT por contingencias comunes, sea deficitario y no pueda ser compensado mediante la aplicación de la reserva de estabilización por contingencias comunes constituida a 1-1-2025.

Se considera que el origen de la insuficiencia financiera es estructural cuando la duración media de los procesos de IT derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena protegidos por la mutua en 2024 sea superior a 32 días, o bien cuando el índice de incidencia media mensual de los mismos procesos haya sido en el año 2024 superior al 30 por mil, siempre que la mutua justifique la realización en 2025 de actuaciones orientadas al control y seguimiento de los procesos de referencia. Estas se entienden adoptadas cuando concurren simultáneamente las situaciones siguientes:

Que se hayan realizado actuaciones de control y seguimiento de los procesos de IT derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena, al menos, respecto a un 60% de los procesos de duración superior a 15 días.

Que se hayan formulado por la mutua propuestas fundadas de alta, al menos, respecto a un 13% de los procesos de IT derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de duración superior a 15 días.

Que la mutua haya suscrito el convenio para la mejora en la gestión de la IT y la asistencia sanitaria que, en su caso, haya promovido la Secretaría de Estado y Seguridad Social en colaboración con las CCAA.

Las mutuas que prevean la concurrencia de insuficiencia financiera del coeficiente general por circunstancias estructurales deben presentar sus solicitudes para la aplicación de los coeficientes especiales antes del 1-7-2025. A la solicitud se debe acompañar la documentación justificativa de esta circunstancia y de las causas estructurales (según modelos oficiales). Analizada la información y documentación aportada, la DGOSS resolverá con carácter definitivo.

En caso de no haber formulado la solicitud en plazo, las mutuas que observen según las cuentas rendidas del ejercicio 2025 la concurrencia de los requisitos establecidos, pueden solicitar a la DGOSS los suplementos financieros en el plazo de los 15 días siguientes a la rendición de cuentas.

19. Los vídeos publicados en TikTok pueden utilizarse como prueba para justificar el despido

STSJ Cataluña 18-3-25

La obtención y el uso de imágenes publicadas en redes sociales, cuando la persona trabajadora etiquetada no objeta su difusión, no vulnera el derecho fundamental a la propia imagen ni a la intimidad, pudiendo ser legítimamente utilizadas por la empresa incluso para justificar un despido disciplinario.

Imágenes publicadas en redes sociales: justificación del despido

La trabajadora demandante inició su relación laboral con la empresa en enero de 2023, con contrato indefinido a tiempo parcial. Desde marzo de 2023 se encontraba en situación de IT por trastorno de ansiedad y depresión. Durante este periodo, la empresa tuvo

conocimiento a través de imágenes y vídeos publicados en la red social TikTok, donde la trabajadora estaba etiquetada, de que ésta realizó viajes que, presuntamente, contravenían la prescripción médica y prolongaban su situación de incapacidad temporal, por lo que en octubre de 2023 le notifica su despido disciplinario.

Impugnado el despido en sede judicial, la sentencia de instancia lo declara nulo por vulneración del derecho a la propia imagen. La empresa recurre en suplicación. El litigio se centra en determinar si la difusión de dichas imágenes vulnera el derecho a la propia imagen y la intimidad de la trabajadora, y si la empresa puede utilizar ese material en un despido disciplinario como medio de prueba.

La Sala recuerda, por una parte, que el consentimiento para la captación de la imagen no implica necesariamente el consentimiento para su difusión pública, especialmente, en redes sociales. Sin embargo, si la persona afectada, una vez informada de la publicación, no se opone ni solicita su retirada a través de los mecanismos disponibles en la red social, puede entenderse que existe un consentimiento tácito para su exhibición pública, lo que debilita la posibilidad de alegar una vulneración de derechos fundamentales.

Por otra parte, en el ámbito laboral, el empresario tiene la facultad de controlar el cumplimiento de los deberes laborales, incluyendo la verificación de la situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora. En el supuesto en cuestión, la empresa accede a las imágenes publicadas en TikTok para justificar un despido disciplinario, al considerar que la conducta de la trabajadora (realización de viajes durante la baja médica) podría ser incompatible con su proceso de recuperación. La empleadora no tenía conocimiento de la patología causante de la IT (trastorno de ansiedad, crisis de pánico y depresión, derivada de enfermedad común), ni de la situación personal de vulnerabilidad social de la trabajadora (con amenaza de desahucio, sola con dos hijas de corta edad).

La obtención de imágenes de una red social abierta, donde la persona afectada no ha ejercido mecanismos de protección de su intimidad, no puede considerarse ilícita ni vulneradora del derecho a la propia imagen o a la intimidad, siempre que se respete el marco constitucional y legal. Además, la medida adoptada por la empresa debe superar los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, lo que en este caso se justifica por la existencia de indicios suficientes de una conducta irregular y la ausencia de alternativas menos invasivas para acreditar la infracción laboral.

De modo que la obtención de las imágenes de la red social de TikTok fue lícita, no habiéndose vulnerado el derecho a la propia imagen en su versión de difusión y reproducción ni el derecho a la intimidad personal. En consecuencia, no procede la declaración de nulidad despido, siendo declarado también improcedente al hacerse

acreditado que los viajes entran en el ámbito del tratamiento médico y fueron recomendados (tenía como prescripción médica salir, viajar y actividades que la hicieran salir de su rutina habitual).

20. El permiso por hospitalización finaliza con el alta médica

STS 6-5-25

El TS, reiterando su doctrina, declara que el permiso retribuido por hospitalización familiares no se extingue con el alta hospitalaria, pero sí que finaliza con el alta médica.

Posibilidad de disfrute del permiso por hospitalización tras el alta médica

La representación sindical en la empresa presenta demanda por conflicto colectivo en la que solicita que se declare el derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente del permiso retribuido de cinco días previsto en el convenio de empresa para los casos de hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin que la duración del permiso se reduzca por el alta hospitalaria del familiar. En primera instancia el TSJ estima la demanda y declara el derecho de los trabajadores afectados a disfrutar el permiso completo, con independencia de que el familiar hospitalizado haya recibido el alta hospitalaria, siempre que se justifique la hospitalización.

Disconforme, la empresa interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión debatida en este procedimiento es si los trabajadores, cuyo convenio colectivo reconoce un permiso de cinco días por hospitalización de familiar, tienen derecho a disfrutar este permiso en su integridad, aunque se haya acordado el alta médica del enfermo.

El convenio colectivo de aplicación tiene la peculiaridad de permitir, expresamente, el disfrute de este permiso de forma fraccionada, incluso cuando ya se ha producido el alta hospitalaria.

Repasa el Tribunal Supremo su doctrina sobre el permiso de hospitalización y recuerda que el alta hospitalaria no conlleva de forma automática la finalización del permiso, si no va acompañada del alta médica (TS 5-3-12). No obstante, esto no significa que este permiso pueda destinarse a fines espurios, como disfrutar de unos días de asueto cuando el

pariente enfermo ya está curado o incluso trabajando. La clave no radica en el alta hospitalaria, que por sí sola no excluye los cuidados del pariente, sino en el alta médica porque evidencia que ha desaparecido la razón última del permiso, justificado por la situación enfermedad del familiar.

Que el convenio permita el disfrute de forma fraccionada no evidencia que pueda disfrutarse después del alta médica.

Es por ello que reitera su doctrina y declara que este permiso retribuido por hospitalización de cónyuge y parientes no se extingue con el alta hospitalaria pero sí que finaliza con el alta médica.

21. Alta fuera de plazo en RETA. ¿tiene derecho a los beneficios de cotización?

STS cont-adm 24-4-25, Rec 909/22

El TS ha concluido que aunque el alta se haya producido fuera de plazo, el trabajador autónomo tiene derecho a la aplicación de los beneficios en la cotización si en la fecha de su concesión se encuentra al corriente en el cumplimiento de su obligación de cotizar. Los beneficios se aplicarán desde el momento en que se ponga al corriente.

Derecho a los beneficios

Una trabajadora, socia única de una sociedad mercantil, solicita su alta en el RETA el 19-2-2020, indicando como fecha de inicio de actividad el 29-1-2020. La TGSS le deniega los beneficios de cotización previstos en el LETA art.31, argumentando que no proceden cuando se trata de autónomos dados de alta en el RETA como socios de sociedades capitalistas mercantiles. Disconforme con la decisión de la TGSS interpone recurso de alzada, que es desestimado al entender que el alta en RETA ha sido solicitada fuera de plazo y que no se encontraba al corriente en el pago de las cuotas, requisito necesario para obtener los beneficios de cotización. En marzo de 2020 abona las cuotas correspondientes a enero de 2020, admitiendo las cuotas abonadas. La trabajadora autónoma plantea recurso contra la resolución de la TGSS, que se estima parcialmente, reconociendo su derecho a los beneficios desde marzo de 2020, fecha en que se puso al corriente en el pago de sus obligaciones.

La cuestión planteada en el recurso de casación fue si, en caso de alta fuera de plazo en el RETA, procede denegar los beneficios de cotización en todo momento o si pueden aplicarse a partir del momento en que el trabajador autónomo se pone al corriente en el pago de sus cuotas.

Para resolver la cuestión, el TS recuerda que marco normativo (LGSS art.20; RD 84/1996 art.32 y 46; L 20/2007 art.31) y jurisprudencial aplicable (TS cont-adm 1-10-20, Rec 4997/18) ha establecido que la solicitud de alta en el RETA fuera de plazo reglamentario, con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios, implica que el trabajador autónomo no se encuentre al corriente en el pago de las cuotas de Seguridad Social.

Conforme lo anterior, el TS entiende que la interpretación de la normativa aplicable (LGSS art.20.1), según sus propios términos, implica que, únicamente, pueden obtener los beneficios referidos en el precepto, las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que se encuentren al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión. Por tanto, el precepto condiciona la obtención de reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las cuotas de la Seguridad Social, al hecho de que en la fecha de su concesión el favorecido por aquellos beneficios esté al corriente en el cumplimiento de la obligación de cotizar. El incumplimiento de este requisito, en particular en la fecha en que la Administración decide sobre su concesión, conlleva la denegación del reconocimiento de los beneficios expresados.

En consecuencia, a los efectos del RETA y en el supuesto de un alta fuera de plazo, procede la aplicación de los beneficios en la cotización si a la fecha de su concesión el trabajador autónomo se encuentra al corriente en el cumplimiento de su obligación de cotizar, aplicándose desde el momento en que se puso al corriente (LGSS art.20). Ahora bien, denegados los beneficios indicados por el eventual incumplimiento del requisito expresado -estar al corriente en el cumplimiento de la obligación de cotizar-, no cabe ya disfrutar de los mismos, sin que el trabajador autónomo ostente un derecho a su concesión posterior por el mero hecho de ponerse al corriente en el pago de su obligación de cotizar tras aquella denegación, es decir, por ingresar las cuotas adeudadas con sus recargos e intereses después de haberle sido denegados, simple y llanamente porque la norma no lo prevé.

Ahora bien, en el supuesto enjuiciado, en la fecha en que se denegó el reconocimiento de los beneficios a la trabajadora autónoma, por no encontrarse al corriente de su obligación de cotizar, ya había abonado su deuda con la Seguridad Social y, por ende, no se encontraba en aquella situación obstativa de la concesión de los beneficio, toda vez que la resolución que denegó los beneficios solicitados por la trabajadora autónoma por no

encontrarse al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social fue la resolución que, formalmente, confirmaba en alzada de la resolución recurrida en vía administrativa. Hasta ese momento la Administración de la Seguridad Social no había denegado los beneficios solicitados con fundamento en la existencia de cuotas de Seguridad Social pendientes de pago sino que la resolución originaria se basaba en que los beneficios de cotización solicitados por la interesada no procedían en favor de los trabajadores autónomos que causaran alta en el RETA en su condición de socios de sociedades capitalistas mercantiles.

22. BNR 8/2025: alta de trabajadores en colegios concertados y sistema de notificación automatizado de altas y bajas

BNR 8/2025

El nuevo Boletín Noticias RED explica cómo se debe solicitar el alta de las personas trabajadoras con contrato de sustitución por descanso por nacimiento y cuidado del menor en los centros docentes concertados. Además, informa de la implementación de un sistema de notificación automático de altas y bajas solicitadas a través del Sistema RED o por la ITSS, y comunica la publicación de la versión 3.8.1 de SILTRA.

Noticias RED

El BNR 8/2025 informa de las siguientes cuestiones:

Centros docentes concertados. Sustitución de trabajadores en situación de descanso por nacimiento y cuidado de menor

Se indica la forma en que debe solicitarse, a través del sistema RED, el alta de los contratos de sustitución por descanso por nacimiento y cuidado de menor (tipo de contrato x10) en los centros educativos concertados.

El procedimiento específico se aplica si la persona trabajadora sustituida figura en situación de alta en un CCC distinto a aquel en el que se pretende el alta de la persona sustituta, siempre y cuando uno de los CCC tenga valor 5003 (centros no subvencionados) y el CCC tenga valor 2603 o 1303 (centros concertados).

La aplicación de bonificaciones en las cuotas, tanto del trabajador sustituido como del sustituto (RDL 1/2023 art.17, 18 y disp.adic.9ª), se debe solicitar posteriormente en CASIA a través del trámite que se indica. El mismo medio se debe utilizar para comunicar cambios en la jornada de los trabajadores o la finalización de la situación que da derecho a la bonificación.

Notificación de altas y bajas a través de NOTESS

Se informa de la implementación de un sistema de notificación automática respecto de las resoluciones de altas y bajas de trabajadores por cuenta ajena y asimilados incluidos en el RGSS (excepto empleados de hogar y trabajadores agrarios por cuenta ajena en situación de inactividad) y en la minería del Carbón.

El sistema se va a aplicar respecto de las altas y bajas admitidas por la TGSS y que hayan sido solicitadas bien a través del Sistema RED, o bien por la ITSS (TGSS Resol 9-4-2025 EDL 2025/6747).

La notificación se va a realizar con periodicidad semanal. Simultáneamente, se notificarán estas resoluciones a las personas trabajadoras.

Se informa, además, de la próxima habilitación de una nueva funcionalidad que va a permitir obtener un duplicado de las resoluciones semanales de altas y bajas realizadas a través del Sistema RED. Hasta entonces, el duplicado debe solicitarse a través de CASIA.

Nueva versión de SILTRA

El 9-6-2025 se publica la nueva versión de SILTRA 3.8.1 en la que, entre otras cuestiones, se han incluido dos nuevos informes (Informe de situación de alta e informe de situación de baja).

23. ¿Se puede trasladar a un trabajador cuando la valoración de su discapacidad está pendiente?

STSJ La Rioja 3-4-25

El traslado de puesto de trabajo de un trabajador que tiene pendiente la valoración de su discapacidad se considera nulo, por vulnerar el derecho a la no discriminación, a no ser que la empleadora acredite que la decisión es razonable y su desconexión total con todo móvil discriminatorio.

Traslado de un trabajador cuya valoración de su discapacidad está pendiente

Un técnico de La Rioja y, puntualmente, de la zona norte de España, de una empresa que fabrica, vende, mantiene y repara máquinas de impresión digital, desarrolla su trabajo directamente en las empresas clientes. Es el único miembro del servicio. La empresa no tiene un centro físico de trabajo en La Rioja. Gran parte de su trabajo, lo realiza agachado.

Al sentir dolor en las rodillas mientras realiza tareas de reparación, inicia una IT por accidente de trabajo. Tras el oportuno expediente, el INSS le declara afecto de lesiones permanentes no invalidantes, el trabajador impugna la resolución ante el JS y la cuestión queda pendiente. La empresa le remite al servicio de prevención ajeno, que le declara apto con restricciones laborales, al no poder realizar trabajos de rodillas ni en cuclillas hasta la próxima revisión médica.

La empresa le remite carta comunicándole su traslado de centro de trabajo a Alcobendas, por motivos productivos y organizativos, para cubrir un puesto de diagnóstico y actividad técnica en taller, donde hay máquinas elevadoras. Alega que, al ser el único técnico en la zona donde trabaja, la empresa no puede atender las necesidades de los clientes, y no existe otro puesto de trabajo que pueda desempeñar, al no tener centro de trabajo en la zona.

El trabajador plantea demanda de movilidad geográfica y funcional, que el JS desestima. Recurre en suplicación. Denuncia discriminación por su situación médica, ya que la empresa debe aportar una justificación, objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

El TSJ establece que estamos ante un proceso pluricausal, al acumularse dos acciones, una ordinaria y otra de tutela: aunque existe una aparente causa legal que justifica la decisión empresarial, también concurre un trasfondo eventualmente lesivo de un derecho fundamental. Ello exige que el empresario acredite que su decisión cuenta con una

justificación objetiva y razonable que permita excluir cualquier propósito lesivo de un derecho fundamental.

Hay que preguntarse si el hecho de que el actor haya pasado por un proceso de IT largo puede considerarse un indicio lo suficientemente relevante para sospechar que el traslado encubre una conducta discriminatoria por razón de discapacidad.

El Tribunal alude a jurisprudencia reciente, conforme a la cual un informe expedido por un servicio de prevención ajeno no constituye por sí solo un medio de prueba imbatible para acreditar la ineptitud sobrevenida para el trabajo, siendo necesario que identifique con precisión las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones del trabajador, sin que baste la simple afirmación de que el trabajador ha perdido su aptitud para desempeñar el puesto (TS 4-2-25; 23-2-22). Lo que no ocurre.

La normativa contempla la discapacidad del trabajador como causa de discriminación (L 15/2022), por lo que el traslado de puesto de trabajo de un trabajador por esa causa se ha de considerar nulo, a no ser que la empleadora acredite que la decisión es razonable y está desconectada totalmente de todo móvil discriminatorio.

Concluye que la empresa no ha neutralizado la sospecha de discriminación, por lo que declara la nulidad de la medida de movilidad geográfica, condenando a la empresa demandada a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo en las condiciones anteriores, y a pagar al trabajador una indemnización por daños morales de 7.501 €.

24. El TS aclara dónde se deben presentar las demandas en caso de teletrabajo

STS 24-4-25

Con independencia del domicilio del centro de trabajo al que se le adscriba en el contrato, en caso de teletrabajo total el trabajador puede presentar la demanda ante el juzgado del lugar de prestación de los servicios -su propio domicilio- o el del domicilio del demandado. En caso de trabajo híbrido, puede elegir entre el juzgado de su domicilio, el del contrato - si hallándose en él el demandado pudiera ser citado- o el del domicilio del demandado.

Competencia territorial en caso de teletrabajo

Un trabajador es contratado por una entidad con domicilio social en Las Palmas de Gran Canaria. El contrato indica como centro de trabajo un lugar en Las Palmas, aunque prestaba servicios en modalidad de teletrabajo desde su domicilio en Madrid.

El trabajador interpone demanda de despido ante el Juzgado de lo Social de Madrid. Ante la declaración de incompetencia territorial de este órgano judicial, señalando que corresponde al juzgado de Las Palmas, el trabajador recurre en suplicación, revocándose la sentencia de instancia. La empresa recurre en casación para unificación de doctrina.

El TS unifica doctrina y resuelve que la competencia territorial en teletrabajo le corresponde al juzgado de lo social del lugar donde teletrabaja (su domicilio, radicado en Madrid) y no el que consta en el contrato laboral (Las Palmas de Gran Canaria). Utiliza los siguientes argumentos:

1. La competencia territorial de los juzgados de lo social se regula por la LRJS art.10 y no por la LTD disp.adic.3ª, que establece cuál es el domicilio de referencia a efectos de considerar la autoridad laboral competente, no a efectos procesales. Por tanto, como regla general, el demandante elige si presenta la demanda ante el Juzgado del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado (LRJS art. 10.1). Se atiende a la realidad del lugar de prestación de servicios laborales, no a la previsión formal que consta en el contrato de trabajo. En el caso de los teletrabajadores, el lugar de prestación de los servicios es aquel donde teletrabajan, que, en muchas ocasiones es su domicilio.

Ello supone que, desde el momento en que el empleador pacta el teletrabajo en el domicilio del trabajador, debe ser consciente de que ello permitirá al trabajador interponer las demandas laborales en los Juzgados de lo Social de su domicilio y el empleador deberá

prever la posibilidad de tener que ejercitar su derecho de defensa en esos órganos judiciales.

2. Esta doctrina jurisprudencial puede tener como consecuencia que el domicilio que determina cuál es la autoridad laboral competente (el domicilio del contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo) puede ser distinto del lugar que determina la competencia territorial (el lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado). Pero ello es consecuencia de la diferente regulación de la LTD y de la LRJS, en atención a las diferencias entre la autoridad laboral y la autoridad judicial, lo que justifica esa distinción.

3. Si el teletrabajador presta servicios en parte en su propio domicilio y en parte presencialmente en el centro de trabajo de la empresa los restantes días, puede elegir entre los siguientes juzgados (LRJS art. 10.1, párrafo 2º de la LRJS):

- De su domicilio.
- Del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado.
- Del domicilio del demandado.

25. Planes de igualdad: ¿cuándo se pueden negociar en una comisión ad hoc?

STS 30-4-25

El TS aclara que solo en los casos en que se acredite una situación excepcional de bloqueo negocial es posible recurrir a una comisión ad hoc para la negociación de un plan de igualdad, bloqueo que no se entiende producido automáticamente cuando los sindicatos más representativos no contestan en el plazo de 10 días a una única convocatoria.

Posibilidad de negociar el plan de igualdad en comisiones ad hoc

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación es la validez de la resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda denegar la inscripción de un plan de igualdad negociado con una comisión ad hoc y no con la representación legal de los trabajadores.

El 25-3-2021 la empresa envía comunicación a los sindicatos, solicitando la designación de miembros para la constitución de la comisión negociadora del plan. Ante la falta de respuesta en el plazo de 10 días, y la inexistencia de representación legal o unitaria de los trabajadores, la empresa decide continuar la elaboración del plan con una comisión ad hoc constituida por y entre los trabajadores de la empresa.

La sentencia del TSJ acordó la revocación de la resolución de la DGTr y ordenó la inscripción del plan. Frente a dicha sentencia se interpone recurso de casación por el Abogado del Estado en nombre y representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La doctrina del TS respecto a la posibilidad de negociar el plan de igualdad con una comisión ad hoc cuando los sindicatos más representativos no contesten en plazo a la convocatoria puede resumirse en los siguientes puntos (TS 11-4-24, EDJ 541935):

1. En empresas obligadas a disponer de plan de igualdad es imperativo negociarlo con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva. Además, ha de estarse a lo previsto en convenio sectorial o de la propia empresa, en su caso.
2. La comisión negociadora del plan de igualdad debe constituirse por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión «ad hoc».
3. Las dificultades para pactar el plan no justifican su aprobación al margen del cauce previsto; es posible acudir tanto a los medios judiciales como a los extrajudiciales de solución del conflicto para exigir que se negocie de buena fe.
4. La regla general puede alterarse, pero solo de manera muy excepcional, en los casos de bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos y, en esos casos, puede aceptarse que la empresa establezca un plan de igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional.

Que el Tribunal Supremo, atendiendo a las circunstancias concretas del caso, haya considerado en anteriores ocasiones que existía ese bloqueo negocial que justificaba la comisión ad hoc no significa que esta circunstancia se produzca cada vez que los sindicatos más representativos no contesten en plazo a la convocatoria.

En el caso que nos ocupa, la empresa carece de representación unitaria y se dirigió, una única vez, a los sindicatos más representativos, que no contestaron en el plazo de 10 días, razón por la cual la empresa decide constituir una comisión ad hoc y negociar el plan. Sin embargo, no se aprecia la situación excepcional de bloqueo negocial. El hecho de que los sindicatos no contestasen en plazo, no habilita para constituir una comisión ad hoc. Es

necesario agotar las posibilidades de negociación del plan, atendiendo a las normas aplicables. Estas normas en ningún caso establecen una opción entre negociar el plan de igualdad o implantarlo unilateralmente, si la negociación fracasa por ausencia de sindicatos representativos que acudan a la primera llamada. Tan solo en el caso de poder acreditar una situación excepcional de bloqueo negocial sería posible recurrir a una comisión ad hoc.

26. Trabajo en domingo. El TS obliga a compensar los festivos que coincidan con el descanso semanal

STS 30-4-25

El TS reconoce el derecho de los trabajadores con jornada de lunes a domingo que tienen un día fijo de descanso semanal entre lunes y viernes a que, cuando dicho descanso coincida con un festivo laboral, se les conceda un día adicional de descanso. Considera que el derecho al descanso semanal y a los festivos laborales debe garantizarse en su integridad para todos los trabajadores, evitando que el grupo que trabaja en domingos pierda descansos. No afecta a este derecho el que la empresa otorgue días de descanso extra por encima de lo previsto en el convenio colectivo.

Efectiva compensación del trabajo en festivos

Una cadena de comercio textil abre en una CCAA todos los días de año, salvo Navidad y Año Nuevo. Los trabajadores que prestan servicios de lunes a domingo, cuentan con un descanso semanal que se fija en un día concreto entre lunes y viernes. Si ese día de descanso semanal, la empresa coincide con festivo, considera que este ya ha sido disfrutado y no concede compensación adicional. No obstante, la empresa otorga días de descanso extra por encima de lo previsto en el convenio colectivo. Se presenta demanda de conflicto colectivo en el que la representación sindical en la empresa solicita que se declare el derecho de la plantilla a no que no se solapen los festivos con los descansos semanales y a disfrutar efectivamente de los festivos nacionales, autonómicos y locales. Desestimada la demanda, plantean recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si los trabajadores de la empresa con jornada de lunes a domingo y descanso semanal fijo entre lunes y viernes tienen o no derecho a que, cuando un festivo coincide con su día de descanso semanal, sean compensado con otro día de descanso. En definitiva, si se les garantiza o no el disfrute efectivo de los festivos laborales.

El TS examina tanto el ET art.37 sobre descansos semanales y festivos, como el RD 2000/1983 art.47 que establece que cuando no se pueda disfrutar del día de fiesta correspondiente o del descanso semanal, la empresa debe compensar al trabajador con descanso alternativo o, en su defecto, con una retribución incrementada. Mientras el descanso semanal tiene como finalidad la preservación de la salud laboral y está vinculado a la normativa comunitaria (Dir 2003/88/CE), los festivos laborales, responden a motivos cívicos o religiosos y su regulación afecta a los elementos esenciales del contrato de trabajo. La normativa española prevé hasta 14 días de festivos retribuidos y no recuperables, y el legislador ha querido garantizar que los trabajadores disfruten efectivamente de estos días, incluso cuando coinciden con el descanso semanal.

El TS interpreta que cuando el ET art.37.2 -obviamente pensando en la generalidad de las personas trabajadoras por cuenta ajena que disfrutan su descanso semanal en domingo- establece que si este coincide con un festivo debe resolverse trasladándolo al lunes inmediatamente posterior, la voluntad del legislador ha sido que quien trabaje por cuenta ajena disfrute, además de los descansos semanales y de los 30 días naturales de vacaciones anuales, de los 14 días festivos. No adoptar esta solución supondría que solo quienes descansan semanalmente el domingo podrían disfrutar de la totalidad de los festivos anuales, mientras los grupos que, por exigirlo el sistema productivo, deban trabajar en domingo disfruten de menos descansos que la mayoría de la población. Se generaría una situación de desigualdad entre los trabajadores que descansan en domingo (y pueden disfrutar de todos los festivos) y aquellos que, por necesidades organizativas, descansan en otros días y ven reducidos sus días de descanso efectivo.

Asimismo, el Supremo rechaza que la concesión de días adicionales de descanso por parte de la empresa, de forma genérica y no vinculada específicamente a la compensación de festivos solapados, sea suficiente para cumplir con la normativa. El derecho al disfrute efectivo de los festivos debe garantizarse de manera individualizada y concreta, y la compensación debe realizarse de forma que todos los trabajadores disfruten de igual número de días de descanso, sin que ello afecte a la jornada anual ni a su distribución.

Por todo ello, se estima el recurso, casando y anulando la sentencia del TSJ.

27. ¿Desde cuándo es exigible la audiencia previa al trabajador en despidos disciplinarios?

JS Badajoz nº 5, 13-4-25

A pesar de que el TS ha limitado la exigencia de audiencia previa a los trabajadores a los despidos disciplinarios acordados con posterioridad al 18-11-2024, el juzgado de lo Social de Badajoz ha declarado la improcedencia, por falta de audiencia, de un despido disciplinario acordado con anterioridad, teniendo en cuenta los criterios sobre la aplicabilidad retroactiva de las resoluciones judiciales que implican un cambio de criterio y la necesidad de hacer una interpretación restrictiva de la excepción a la obligatoriedad de dicha audiencia.

Necesidad de audiencia previa al trabajador en despidos disciplinarios

El juzgado de lo social de Badajoz se pronuncia sobre la exigencia de audiencia previa a los despidos disciplinarios acordados con anterioridad a la sentencia del TS 18-11-2024, que vino a determinar la aplicabilidad directa del art.7 del Convenio OIT núm 158 y, en consecuencia, la necesidad de conceder tal audiencia, pero únicamente a los despidos acordados con posterioridad.

El magistrado recuerda la doctrina sentada por el TS que, amparado en los principios de confianza legítima y seguridad jurídica, entiende que no puede pedirse razonablemente al empleador que conceda tal audiencia al trabajador en despidos acaecidos con anterioridad, cuando la propia jurisprudencia del TS venía manteniendo lo contrario (TS 5-3-25; 11-3-25).

No obstante, considera que existen otros criterios que deben ser tenidos en consideración:

1. El canon de irretroactividad desfavorable exigible a las leyes resulta inaplicable cuando se producen cambios jurisprudenciales (TS 29-3-22).
2. El TEDH ha señalado que las exigencias de seguridad jurídica y de protección de la confianza legítima de los litigantes no generan un derecho adquirido a una determinada jurisprudencia, por más que hubiera sido constante (TEDH 18-12-08, asunto Unédic c. Francia). Lo contrario impediría cualquier cambio o mejora en la interpretación de las leyes (TEDH 14-1-10, asunto Atanasovskim c. Ex República Yugoslava de Macedonia).
3. La jurisprudencia no es fuente de derecho; precisa y aclara el significado y alcance de las normas, tal y como debieron ser entendidas y aplicadas desde el momento

de su entrada en vigor (TCO 1993/2804; TJUE 13-12-18, asunto C-385/17). Solo con carácter excepcional, y en virtud el principio de seguridad jurídica, cabe la posibilidad de limitar su alcance para evitar repercusiones económicas graves en base a relaciones jurídicas constituidas de buena fe sobre la base de una normativa considerada válidamente en vigor.

Además, la aplicación del principio de protección de la confianza legítima daría lugar a una limitación de los efectos en el tiempo de la interpretación de las normas, toda vez que no se aplicaría al litigio principal.

4. El TS hace una interpretación extensiva de la excepción contenida en el Convenio OIT, para los supuestos en que no pueda razonablemente pedirse al empleador que conceda tal audiencia previa ya que considera que dicha excepción abarca la no concesión de la audiencia cuando la propia jurisprudencia del TS no la venía exigiendo.

Pero esta cuestión no era para nada pacífica dado que existían numerosos pronunciamientos contradictorios de los TSJ al respecto. Y, en particular, del propio TSJ Extremadura que ya había resuelto que la audiencia previa al trabajador era paso obligado para el empleador antes de que pudiera acordar un despido disciplinario (TSJ Extremadura 15-9-23).

Además, dicha circunstancia se hizo constar en la demanda, si bien la demandada ni acudió al acto de conciliación ni tomó medidas preventivas acogiéndose, por ejemplo, a la posibilidad de acordar un nuevo despido cuando el primero se hubiera acordado incumpliendo los requisitos de forma.

Por todo ello concluye que no hay ningún argumento de peso para sostener que la empresa pudiera razonablemente tener la seguridad jurídica de que la exigencia de audiencia previa no le era aplicable, por lo que califica el cese como improcedente.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios