

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Julio 2025



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1.	Se amplía la duración del permiso retribuido por nacimiento y cuidado de menor..	4
2.	El covid persistente puede ser causa de incapacidad permanente absoluta	6
3.	Nuevo baremo para el cálculo de las indemnizaciones por daños causados en accidentes de circulación.....	8
4.	El TS aplica de forma flexible la rectificación de un error formal en el escrito de interposición del recurso de suplicación	9
5.	El TS zanja la cuestión: la indemnización legal por despido improcedente no puede ser incrementada en vía judicial	10
6.	Cotización durante la jubilación parcial.....	12
7.	El tiempo empleado como miembro de las mesas electorales en las elecciones a RLT no es tiempo de trabajo.....	14
8.	¿Se debe retribuir el permiso parental?	16
9.	El complemento para la reducción de la brecha de género se debe reconocer a los hombres en las mismas condiciones que a las mujeres	17
10.	Publicada la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028	18
11.	Caída en el porche de vivienda unifamiliar al ir al trabajo: ¿accidente in itinere? .	23
12.	Registro de planes de igualdad: ¿cuándo puede denegarlo la autoridad laboral? ...	24
13.	¿Quién es responsable si los trabajadores de una ETT puestos a disposición salen corriendo por una visita de la Inspección de Trabajo?.....	26
14.	El TS se pronuncia sobre las consecuencias del incumplimiento del trámite de audiencia previa en despidos disciplinarios	27
15.	Permiso para acudir a exámenes. ¿Cuál es su duración?	29
16.	El TS confirma que el salario base del convenio puede ser inferior al SMI si los pluses compensan.....	30
17.	¿Tienen derecho los trabajadores de la ETT a la mejora de la IT de la empresa usuaria?.....	32
	Desestima el recurso y confirma la sentencia del TSJ.	33
18.	Suspensión de empleo y sueldo: ¿puede la empresa decidir cuándo debe cumplirse?	33
19.	Trabajadores fijos discontinuos. ¿Cómo se calcula la indemnización por despido?	34

20. El TSJ Galicia sanciona a una empresa por enviar correos electrónicos a una trabajadora de baja 36
21. El CEDS reitera que la indemnización y el régimen de readmisión en caso de despido improcedente vulneran la Carta Social Europea 37

1. Se amplía la duración del permiso retribuido por nacimiento y cuidado de menor

RDL 9/2025, BOE 30-7-25

Se amplía la duración del permiso por nacimiento y cuidado de menor que, a partir del 31-7-2025, se extiende hasta las 19 semanas o hasta las 32 semanas en caso de familia monoparental. Dos de estas semanas, 4 en caso de familia monoparental, serán de aplicación a los nacimientos o adopciones producidos a partir del 2-8-2024 y se podrán disfrutar, de forma flexible, hasta que el menor cumpla 8 años de edad. Además, se amplía la protección de la prestación no contributiva por nacimiento.

Ampliación de la protección por nacimiento y cuidado de menor

Con vigencia a partir del 31-7-2025, se modifica el art.48 del ET para ampliar la duración del permiso por nacimiento y cuidado del menor en 3 semanas, pasando de las 16 actuales hasta las 19 para cada progenitor. En el caso de las familias monoparentales, la duración del permiso va a ser de 32 semanas.

Se establece que, en caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor va a poder hacer uso de la totalidad del permiso o, en su caso, de la parte que reste. Además, se amplía a los supuestos de adopción y de guarda con fines de adopción o acogimiento la previsión, ya recogida para el caso de nacimiento, de que en caso fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

El disfrute del permiso, tanto en caso de parto como de adopción o guarda con fines de adopción o de acogimiento, está sujeto a los siguientes términos:

- a) 6 semanas deben disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto, o de la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla los 12 meses de edad, en caso de nacimiento, o dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Dos semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla los 8 años de edad. Estas semanas adicionales se aplican con carácter retroactivo

a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción y de acogimiento producidos a partir del 2-8-2024, pudiendo solicitarse a partir del 1-1-2026.

Las suspensiones no obligatorias pueden distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida. Previo acuerdo con la empresa, y en los términos que se determinen reglamentariamente, el permiso se va a poder disfrutar a jornada completa o parcial.

Toda la duración del permiso está protegida por el subsidio por nacimiento y cuidado de menor (LGSS art.177), siempre que al inicio de cada periodo de descanso la persona trabajadora esté en situación de alta o asimilada al alta (LGSS art.178.4 redacc RDL 9/2025).

Se modifica además, el subsidio no contributivo por nacimiento para ampliarlo a los supuestos de adopción y de guarda con fines de adopción o acogimiento. Además, se amplía su duración que pasa de 42 días a las 6 semanas de descanso obligatorio y deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida a continuación del parto o de la resolución judicial de adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento (LGSS art.181 y 182 redacc RDL 9/2025).

Nota:

El RDL 9/2025 pretende garantizar que las 8 semanas del permiso parental que establece la Directiva (UE) 2019/1158 sean retribuidas. Este derecho no se materializa a través del permiso parental español (ET art.48 bis), que sigue siendo no retribuido, sino mediante la suma de varios elementos: las 2 semanas adicionales que ya recogía el permiso por nacimiento y cuidado del menor (ET art.48) respecto de las 14 semanas de duración mínima prevista en la Dir 92/85/CEE; las 3 semanas adicionales que se añaden ahora; y el permiso acumulado para el cuidado del lactante.

2. El covid persistente puede ser causa de incapacidad permanente absoluta

STSJ La Rioja 2-6-25

Las limitaciones derivadas del Covid persistente pueden dar lugar a una incapacidad permanente absoluta cuando comprometen de manera severa la capacidad laboral e impiden el desarrollo de cualquier actividad profesional, si bien ha de valorarse cada caso particular.

Covid persistente como causa de incapacidad permanente absoluta

Una enfermera presta servicios a media jornada para el servicio público de salud, en el puesto de hospitalización de ginecología.

En el plazo de dos años sufre tres procesos de IT por contagio por covid, calificados como accidente de trabajo, de larga duración cada uno, seguido de un cuarto proceso por ansiedad, tras el cual se le diagnostica de covid persistente a estudio. El INSS deniega la prestación de incapacidad permanente, porque sus lesiones no alcanzan el grado suficiente de disminución de su capacidad laboral.

La enfermera es reubicada en consultas externas. Su labor se limita al ámbito de las extracciones para laboratorio, en sedestación y sin posibilidad de situaciones de sobrecarga. Al cabo de un año, el servicio de prevención emite un informe que determina que el puesto no es idóneo, al no poder desempeñar las tareas esenciales como enfermera, dada su limitación en la asignación de funciones.

La trabajadora interpone demanda en reclamación de IPA y, subsidiariamente, IPT frente al INSS, la TGSS, la mutua y el servicio de salud, que el JS desestima. Recurre en suplicación.

El TSJ revisa los hechos por error en la valoración de la prueba practicada. Conforme a los distintos informes médicos, se trata de un covid persistente confirmado, con unas limitaciones funcionales acreditadas. Y esa es su patología principal, a raíz de los contagios de coronavirus que sufrió y que se produjeron en tiempo y lugar de trabajo. Además, pendiente el juicio, había iniciado un quinto proceso IT por secuela de infección por coronavirus.

La IPA incluye las afecciones patológicas o las limitaciones anatómico-funcionales de entidad suficiente y gravedad necesaria para impedir la dedicación a toda clase de ocupación retribuida, si bien no incluye a quienes tienen capacidad residual para ciertos trabajos sedentarios o sencillos. Mientras que la IPT inhabilita al trabajador para realizar

todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Lo que realmente ha de valorarse es la trascendencia de las limitaciones con las que definitivamente queda el trabajador para desempeñar su profesión habitual. Por eso una misma secuela puede ser constitutiva de ese grado de invalidez permanente en una persona y no en otra. Lo que se tiene en cuenta son las tareas fundamentales de la profesión y no las ligadas al puesto de trabajo.

Las limitaciones derivadas del Covid persistente suponen a la trabajadora una patología que imposibilita a sus músculos generar energía eficiente, de forma que implican intolerancia al ejercicio, fatiga precoz, unido a leve AOS, astenia generalizada, disnea y trastorno de ansiedad debido a afección fisiológica conocida. No consta que antes haya padecido IT por ansiedad, y sí tres periodos de IT sucesivos, por accidente de trabajo por covid, un cuarto derivado de enfermedad común con diagnóstico de ansiedad y un quinto después de las dos sucesivas reubicaciones.

Conforme ha declarado el TS, respecto a la IPA, es que la aptitud para una actividad laboral por cuenta ajena no puede definirse por la mera posibilidad de un ejercicio esporádico de determinadas tareas, sino por poder llevarlas a cabo con la necesaria profesionalidad y conforme a exigencias mínimas de continuidad, dedicación y eficacia que todo trabajo comporta. Y las limitaciones acreditadas de la demandante comprometen de manera severa la capacidad laboral e impiden el desarrollo de cualquier actividad profesional.

Estima el recurso, revoca la sentencia del JS y declara a la actora en situación de IPA para toda profesión u oficio.

3. Nuevo baremo para el cálculo de las indemnizaciones por daños causados en accidentes de circulación

L 5/2025, BOE 25-7-25

Se establece un nuevo baremo para el cálculo de las indemnizaciones por daños y perjuicios causados en accidentes de circulación, que sirve de referencia para el cálculo de las indemnizaciones laborales por AT. El nuevo baremo, que se aplica a los accidentes ocurridos a partir del 26-7-2025, aumenta la cuantía de las indemnizaciones y se actualizará anualmente con el índice de precios al consumo.

Nuevas cuantías de las indemnizaciones

La L 5/2025 completa la transposición al derecho español de la nueva Directiva del seguro de automóviles (Dir (UE) 2021/2118) y modifica, entre otras cuestiones, la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor (RDLeg 8/2004).

Para los accidentes ocurridos a partir del 26-7-2025, se establecen nuevas reglas de valoración de los daños en relación con algunos conceptos indemnizatorios por fallecimiento, secuelas y lesiones temporales. Entre otras cuestiones, se matizan algunos aspectos de las tablas de lucro cesante y ayuda de tercera persona, se incrementa el porcentaje de perjuicio por lucro cesante en caso de incapacidad total para mayores de 50 años y se clarifica el multiplicando en caso de lesionados con dedicación a las tareas del hogar de la unidad familiar.

Con el objeto de adaptarlo a estas modificaciones, se modifica el baremo recogido en el anexo de esta ley y se establecen nuevas tablas para el cálculo de las indemnizaciones por daños causados en accidentes de circulación, que sirve de referencia para el cálculo de las indemnizaciones laborales por AT, incrementando la cuantía de las mismas.

A partir del 1-1-2026, las cuantías y límites indemnizatorios fijados en el baremo se van a actualizar automáticamente con el índice de precios al consumo, y no con el índice de revalorización de las pensiones previsto en la Ley de Presupuestos Generales utilizado hasta ahora. Esta actualización no se va a aplicar a las tablas de lucro cesante y de ayuda de tercera persona que se van a modificar mediante la correspondiente revisión de las bases técnicas actuariales.

4. El TS aplica de forma flexible la rectificación de un error formal en el escrito de interposición del recurso de suplicación

STSUD 3-6-25

El error formal en el escrito de interposición del recurso de suplicación -consistente en hacer constar en el suplico del escrito que era de impugnación y no de formalización- no es causa suficiente para desestimar el recurso cuando el escrito de aclaración correspondiente suministra datos suficientes para conocer precisa y realmente la argumentación de la parte, so pena de quebrantar la tutela judicial efectiva.

Aplicación flexible de la rectificación de un error formal en el escrito de interposición del recurso de suplicación

Una camarera-limpiadora trabaja como personal laboral en la Administración. Su contrato inicial es de interinidad por sustitución y posteriormente pasa a vacante. Reclama que su relación es de carácter indefinido no fijo desde el inicio.

El JS estima su demanda y la Administración interpone recurso de suplicación. El TSJ desestima el recurso, porque en el texto literal del suplico consta que se trata de un escrito de impugnación del recurso, en vez de formalización del mismo. Aplica el principio de justicia rogada y considera que, a pesar de que el órgano de instancia ha requerido aclaración, la parte recurrente presenta un escrito que, aunque sí afirma con rotundidad que se trata de la formalización del recurso, no verifica la concreta modificación del suplico, por lo que no subsana adecuadamente el error.

La Administración recurre en casación para unificación de doctrina.

La cuestión a resolver es si el error formal mencionado puede ser causa suficiente para desestimar el recurso. Y, al haberlo entendido así la sentencia recurrida, si se ha vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva (Const art.24).

Para resolver la cuestión, el TS recuerda su doctrina, así como la del Tribunal Constitucional, según la cual, no deben rechazarse pretensiones por defectos formales o deficiencias técnicas cuando el escrito correspondiente suministra datos suficientes para conocer con precisión la argumentación de la parte, debiendo interpretarse los requisitos procesales de manera flexible y finalista, en aras de la efectividad del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (Const art.24; TS 31-5-24; TCo 18/1993, TCo 163/1999).

Constata que, aunque el escrito de aclaración presentado por la recurrente no modifica expresamente el suplico, sí deja claro de forma inequívoca que se trata de la formalización del recurso de suplicación. Tanto el órgano judicial de instancia como la contraparte han actuado en consecuencia, admitiendo el recurso y presentando la correspondiente impugnación. El Tribunal considera que no se ha causado indefensión a la parte contraria y que el error formal no debía haber impedido el examen del fondo del recurso.

En consecuencia, estima el recurso, casa y anula la sentencia recurrida y ordena la retroacción para que el TSJ se pronuncie sobre el fondo del recurso de suplicación interpuesto por la recurrente.

5. El TS zanja la cuestión: la indemnización legal por despido improcedente no puede ser incrementada en vía judicial

STSUD Pleno 16-7-25

El TS ha reiterado que la indemnización legal por despido improcedente no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas de cada caso, sin que ello suponga una vulneración del artículo 10 del Convenio OIT nº 158, ni del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, en los que solo se indica que la indemnización debe ser adecuada.

Indemnización adicional por despido improcedente

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha concluido, en casación para unificación de la doctrina y con el Voto particular de 3 magistrados, que no es posible incrementar en vía judicial la indemnización legal por despido improcedente, reconociendo una indemnización adicional en atención a las circunstancias particulares del caso. La indemnización tasada regulada en el art.56 del ET es adecuada y cumple las previsiones del artículo 10 del Convenio OIT nº 158 y del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada.

La sentencia de instancia había reconocido una indemnización por lucro cesante por importe de 5.410,36 €. En suplicación, el TSJ Cataluña había rechazado el abono de una indemnización adicional al considerar que no podía tomarse en consideración: el carácter exiguo de la indemnización por despido improcedente, en atención a la escasa duración de la prestación de servicios; la ausencia de abuso en la contratación; o la cuantía de la prestación por desempleo, inferior al salario que venía percibiendo el trabajador.

Frente a esta sentencia, se alza el trabajador en unificación de doctrina. El TS desestima el recurso, siguiendo los argumentos que ya expuso en su sentencia del TS 19-12-2024, EDJ 776123, en la que únicamente analizó la posible aplicación directa del artículo 10 del Convenio OIT nº 158, dado que por la fecha en la que se había producido el despido no resultaba aplicable el art.24 de la Carta Social Europea revisada. No obstante, destaca que este artículo de la Carta es una copia exacta del precepto del Convenio, y que ambos instrumentos normativos se limitan a recoger el derecho del trabajador despedido sin causa válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

El TS concluye que:

1. Los tratados internacionales suscritos por España, una vez publicados, vinculan a particulares y poderes públicos.
 2. El control de convencionalidad es una mera regla de selección del derecho aplicable que corresponde efectuar, en cada caso concreto, a los jueces y magistrados de la jurisdicción ordinaria, de modo que cualquier juez ordinario puede desplazar la aplicación de una norma interna con rango de ley para aplicar de modo preferente la disposición contenida en un tratado internacional, sin que de tal desplazamiento derive la expulsión de la norma interna del ordenamiento, sino su mera inaplicación al caso concreto.
 3. La sentencia del TS 19-12-2024, EDJ 776123, ya rechazó la aplicabilidad directa del artículo 10 del Convenio OIT nº 158, al considerar que el precepto utiliza conceptos genéricos -indemnización adecuada o reparación apropiada-, pero no identifica los términos o elementos concretos que deben tomarse en consideración para su determinación. Corresponde a las legislaciones internas determinar la indemnización adecuada.
- Y en este sentido, recuerda que el control de convencionalidad solo debe realizarse cuando la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica.
4. La indemnización fijada en el ET obedece a criterios objetivos y, a pesar de su naturaleza especialmente reparadora, no aspira a la “restitutio in integrum”, habiendo declarado el TCo que la indemnización tasada establecida en el ET es una indemnización adecuada.
 5. El artículo 24 de la Carta Social Europea revisada es un precepto programático, no una norma directamente aplicable, dado que no identifica elementos concretos para fijar el importe económico de la indemnización. Únicamente establece que las partes, los Estados que la ratifiquen, se comprometen a reconocer el derecho de los trabajadores a una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada, mandato cuyo cumplimiento corresponde al legislador o a los convenios colectivos, y que ha sido

desarrollado en el art.56 del ET que considera adecuada la indemnización de 33 días de salario por año de servicios con el tope de 24 mensualidades, junto a la reparación apropiada de la protección social por desempleo.

En este sentido, el propio artículo 10 del Convenio resultaría más exigente puesto que otorga al tribunal que conoce de la reclamación contra un despido, la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

6. A pesar de las recientes decisiones del CEDS que concluyen que la indemnización por despido improcedente prevista en el ET art.56 es insuficiente y vulnera la Carta Social Europea revisada, el TS recuerda que las decisiones del CEDS y las recomendaciones que en consecuencia pudiera remitir el Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados no son vinculantes para los órganos judiciales españoles.

NOTA. La sentencia contiene 2 Votos particulares suscritos por 3 magistrados. El primero considera que el recurso no debió ser admitido por no cumplirse el requisito de contradicción y el segundo, suscrito por dos magistrados, defiende la aplicabilidad directa de la Carta Social Europea revisada y la posibilidad de reconocer una indemnización adicional cuando la indemnización legal tasada no cubra el daño real sufrido por el trabajador.

6. Cotización durante la jubilación parcial

BNR 9/2025

a TGSS informa, a través del BNR 9/2025 de la forma en que deben cotizar los trabajadores acogidos a la jubilación parcial, tras la reforma vigente a partir del 1-4-2025. Informa también de la conversión automática de los contratos de sustitución en indefinidos, así como de la anotación del coeficiente reductor de la edad de jubilación de bomberos forestales.

Noticias RED

La TGSS informa, a través del BNR 9/2025, de las siguientes cuestiones:

1. Cotización en caso de jubilación parcial

La posibilidad legal de acumulación del tiempo de trabajo en caso de jubilación parcial (LGSS art.215.3 redacc RDL 11/2024) solo es aplicable cuando se acceda a esta

modalidad antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación. En estos casos, se establecen las siguientes obligaciones, se realice o no actividad y con independencia de la percepción de remuneraciones y su cuantía:

- a) La persona trabajadora debe mantenerse en situación de alta durante toda la vigencia del contrato a tiempo parcial.
- b) Empresa y trabajador deben cotizar por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa (LGSS art.215.2.f). No se aplican, por lo tanto, las reglas de cotización previstas en el RD 2064/1995 art.6.3.

Respecto de la jubilación parcial de trabajadores que presten sus servicios en empresa clasificadas como industria manufacturera, se aclara que la aplicación gradual del importe de la base de cotización (LGSS disp.trans.4ª.6.f) se inicia el 1-1-2025, y solo para los trabajadores que causen la pensión de jubilación parcial a partir del 25-12-2024 y antes del 1-1-2030. Las reglas previstas se aplican también en caso de acumulación de jornada, no siendo aplicables las reglas previstas en el RD 2064/1995 art.65.3.

2. Contratos de sustitución: conversión automática a contrato indefinido

Se informa de que se va a proceder de oficio a la conversión automática de la clave de contrato a indefinido (TCx00) en los siguientes casos:

- a) Cuando, se detecte la extinción de las siguientes causas de sustitución:

Causa de sustitución	Descripción
10	Descanso nacimiento cuidado menor/ Riesgo- sustituto RDL 1/2023
11	Riesgo embarazo – lactancia RDL 1/23
12	Sustitución por descanso nacimiento cuidado menor RDL1/23
13	Sustitución Riesgo embarazo – lactancia RDL 1/23
14	Sustitución IT

15	Corresponsabilidad cuidado lactante RDL 1/23
16	Sustitución Corresponsabilidad cuidado lactante RDL 1/23
17	Sustitución discapacitado IT RDL 1/2023

- b) Cuando se supere la duración máxima de los contratos para la sustitución de víctima violencia sexual (09) o víctima de violencia RDL 1/23 (18).

Todo ello, siempre que no exista comunicación de la baja del trabajador que venía realizando la sustitución o no se hubiera procedido a la transformación del contrato en el plazo habilitado para ello en el Sistema RED.

3. Bomberos forestales

La anotación del coeficiente reductor de la edad de jubilación se va a realizar a través del valor 20 a partir del 22-7-2025. Para los supuestos con fecha comprendida entre el 10-11-2024 y el 31-7-2025, se va a habilitar un plazo extraordinario hasta el 30-9-2025.

La resolución favorable de la solicitud de aplicación de la reducción en la cotización presentada por CASIA conllevará la anotación del valor 444.

7. El tiempo empleado como miembro de las mesas electorales en las elecciones a RLT no es tiempo de trabajo

STS 4-6-25

El TS concluye que el tiempo dedicado por los trabajadores designados como miembros de las mesas electorales en los procesos de elección de representantes unitarios en la empresa no constituye tiempo de trabajo efectivo, sino que debe considerarse como licencia retribuida.

Miembros de mesas en elecciones a RLT: tiempo de trabajo

El TS se pronuncia en casación sobre la consideración como tiempo de trabajo del empleado por los trabajadores designados como Presidente y Vocales de las mesas electorales en los procesos de selección de representantes de los trabajadores.

El proceso se inicia mediante demanda colectiva interpuesta por las representaciones letradas de los sindicatos UGT, CSIF y CCOO en la que solicitan que se reconozca como tiempo de trabajo efectivo el tiempo que los trabajadores dedican al desempeño de funciones en las mesas electorales durante los procesos de elección de representantes unitarios en la empresa. La AN estimó la demanda considerando dicho tiempo como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Frente a esta sentencia se alza la empresa en casación

El TS recuerda que las personas que forman parte de las mesas electorales son trabajadores y, además, mientras ejercen esas funciones se hallan presentes en el centro de trabajo, pero no lo están por imposición empresarial, sino para cumplir un deber legal inexcusable. En ese sentido, durante ese tiempo no está presente ningún factor organizativo-empresarial, más allá del que la empresa ponga a disposición de los trabajadores para la organización de la votación. Todo lo relativo al proceso electoral queda al margen del poder de organización y dirección del empresario, incluso de la negociación colectiva.

El proceso electoral, en suma, viene ordenado legal y reglamentariamente, de manera que no puede afirmarse que durante la celebración del mismo el trabajador permanece en el centro de trabajo bajo la supervisión del empresario, ya que ninguna facultad de dirección tiene la empresa sobre el trabajador, sin perjuicio de la pervivencia de los deberes de buena fe y lealtad en todo lo que se refiere, por ejemplo, al buen uso de los bienes materiales utilizados al efecto y puestos a disposición por el empresario. Cosa distinta sería si la empresa pusiese a disposición del proceso o de las mesas electorales alguna persona trabajadora para colaborar en la logística del proceso y que, lógicamente, sí quedará sometida al ámbito de disposición y dirección de la empresa. No hay pues conexión entre las tareas de miembros de las mesas electorales y las funciones o tareas habituales.

Todas estas consideraciones llevan al Tribunal a estimar el recurso y revocar la sentencia de la AN 5-6-23 para concluir que no puede afirmarse que sea tiempo de trabajo el destinado a formar parte del proceso electoral en las mesas electorales, sin perjuicio de que ese tiempo sea retribuido como una licencia, de modo análogo a lo que sucede con el derecho a ausentarse del trabajo para ejercer el derecho al sufragio activo, como admite la propia empresa y, sin perjuicio, de los efectos jurídicos o económicos derivados de esa consideración de permiso o licencia retribuida, la cual precisamente atiende a la utilidad que para la empresa tiene la elección de representantes, esto es, un interlocutor válido a efectos, por ejemplo, de la negociación colectiva.

8. ¿Se debe retribuir el permiso parental?

SJS Barcelona nº 1 30-6-25

El permiso parental para el cuidado de hijos menores de ocho años constituye un derecho individual retribuido del trabajador, cuya solicitud debe ser atendida por la empresa. Ante la falta de regulación nacional expresa sobre su retribución, debe aplicarse directamente la Directiva (UE) 2019/1158, garantizando su carácter retributivo, pues lo contrario sería tanto como dejar de aplicar el derecho reconocido a favor de los trabajadores.

Retribución del permiso parental

Se reconoce el derecho al disfrute del permiso parental con carácter retribuido pese a la falta de trasposición, en ese punto, de la Directiva Europea relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (Dir (UE) 2019/1158).

Los argumentos sobre los que se sostiene este reconocimiento son:

1. El texto de la Directiva resulta suficientemente claro, preciso y determinante al establecer el deber patronal de retribuir el permiso parental, otorgando a los estados miembros de la UE un plazo de trasposición que finalizó el pasado 2-8-2022, sin que el estado español haya cumplido con este deber legal (Dir (UE) 2019/1158 art.8 y 20.1).
2. Permitir que los estados de la UE regulen esta cuestión a su conveniencia y en los plazos que le sean más convenientes, supondría un notable perjuicio de los trabajadores, que se verían obligados, en todo caso, a renunciar al derecho al permiso parental, ante la circunstancia de no poder ser retribuido, si no es en perjuicio de su salario.
3. El principio de primacía del Derecho comunitario obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a interpretar, en la medida de lo posible, su Derecho interno de manera conforme con el Derecho de la Unión. Cuando esto no resulte posible, debe garantizar la plena eficacia de las exigencias de este Derecho en el litigio que conozca, dejando inaplicada si fuera necesario, y por su propia iniciativa, cualquier normativa o práctica nacional, incluso posterior, contraria a una disposición del Derecho de la Unión que tenga efecto directo, sin que tenga que solicitar o esperar a su previa eliminación por vía legislativa o mediante cualquier otro procedimiento constitucional (TJUE 24-6-19, C-573/17; 21-12-21, C-357/19, C-379/19, C-547/19, C-811/19 y C-840/19).
4. El permiso parental se regula en nuestro derecho interno como una causa de suspensión del contrato de trabajo, lo que conlleva una exoneración de las obligaciones recíprocas de

trabajar y remunerar el trabajo (ET art.45.1 o). Sin embargo, esta previsión resulta contraria al mandato explícito de la Dir (UE) 2019/1158 art.8.

9. El complemento para la reducción de la brecha de género se debe reconocer a los hombres en las mismas condiciones que a las mujeres

STSUD Pleno 25-6-25

El Pleno del TS aplica la doctrina del TJUE y confirma que el complemento de pensión para la reducción de la brecha de género contraviene la Directiva 79/7/CEE, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, y se debe satisfacer a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres, sin que puedan exigirse requisitos adicionales.

Derecho del hombre al complemento para la reducción de la brecha de género

Un pensionista de jubilación y padre de 3 hijos ve denegada su solicitud de complemento para la reducción de la brecha de género por no cumplir los requisitos fijados para los hombres relativos a la interrupción de la carrera profesional (en el caso de los dos primeros hijos), y por no haberse producido diferencia de más del 15% en bases de cotización entre los 2 años anteriores al nacimiento y los 2 años después (en el caso del tercer hijo).

El pensionista presenta demanda que el TSJ País Vasco estima al entender que no se puede exigir a los varones mayores requisitos para el devengo del complemento que los que determinan el reconocimiento a la mujer. El INSS recurre en casación para la unificación de doctrina, y el TS acuerda la suspensión del procedimiento a la espera de que el TJUE resuelva las dudas suscitadas por diversas cuestiones prejudiciales planteadas en torno a la regulación del complemento y su compatibilidad con el derecho de la UE.

Tras el pronunciamiento del TJUE 15-5-25 (C-623/23 y C-626/23), el TS en Pleno resuelve la cuestión que se centra en determinar si un hombre que ha accedido a la pensión de jubilación y que ha tenido 3 hijos, tiene derecho a percibir el complemento para la reducción de la brecha de género pese a no reunir los requisitos legales exigidos (LGSS art.60.2).

Y aplicando la doctrina del TJUE 15-5-25 (C-623/23 y C-626/23) -que consideró que la regulación del complemento que establece requisitos adicionales a los hombres que hayan tenido uno o más hijos para ver reconocido el complemento de pensión, constituye una discriminación directa por razón de sexo- resuelve que debe ser satisfecho a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres.

Por ello, desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina y confirma el derecho del pensionista a percibir el complemento de pensión reclamado.

10. Publicada la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028

RD 633/2025

Se publica la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo para el periodo 2025 - 2028 que determina el marco estatal al que deben referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de activación y formación en el trabajo, así como los principios, los objetivos comunes, tanto estratégicos como operativos, las medidas a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y medidas.

Objetivos de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 avanza para asegurar el ejercicio de los derechos de usuarios y usuarias, tanto personas como empresas e incorpora la evaluación de la estrategia precedente.

La nueva Estrategia incluye atención prioritaria a jóvenes, parados de larga duración, personas con discapacidad, personas cuidadoras de enfermos de ELA, personas migrantes y población gitana.

Se incorpora mayor fortaleza en innovación tecnológica que potenciará la calidad y cantidad del trabajo, como herramienta, especialmente, en el ámbito del perfilado de servicios, en la detección de necesidades formativas y en el intercambio de información y coordinación con distintas instituciones y bases de datos.

El texto también plantea una estrategia global para desempleados de larga duración y mayores, un Plan de Empleo Juvenil y un Plan de Empleo para el Pueblo Gitano y además,

con perspectiva de género como principio general, también incluye un Plan Estratégico de Transversalización de la Igualdad.

Con la nueva estrategia se refuerza la gobernanza del Sistema Nacional de Empleo. El seguimiento puntual correrá a cargo de los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno (PAFED) y un modelo integrado de evaluación.

La Estrategia gira en torno a siete ejes operativos: orientación, formación, oportunidades de empleo, oportunidades para personas con discapacidad, igualdad de oportunidades, emprendimiento y mejora del marco institucional en los que se avanza hacia seis metas generales:

- Mejora de la empleabilidad.
- Mejora de la intermediación.
- Aumento de la cobertura en la atención a perceptores de prestaciones.
- Consolidación y mejora de la calidad de las redes de orientación profesional.
- Incremento de la participación en la formación.
- Impulso y sistematización de la atención a las empresas

Establece dos tipos de objetivos, que se recogerán en los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno:

1. Objetivos estratégicos que incluyen, a su vez, objetivos operativos que facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante su periodo de vigencia.
2. Objetivos operativos, incluidos en los objetivos estratégicos que facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante su periodo de vigencia.

Los objetivos estratégicos y específicos que se han conformado son los siguientes:

a) Para personas demandantes:

Objetivo estratégico 1. Promover la plena implementación de los servicios garantizados a las personas.

Incluye los siguientes objetivos operativos:

- Implantar servicios de orientación para el empleo, personalizados, integrales e inclusivos.
- Proporcionar servicios de formación en el trabajo que logren la ampliación y mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas.
- Proporcionar servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Objetivo estratégico 2. Proporcionar actuaciones y programas adaptados a colectivos clave.

Incluye los siguientes objetivos operativos:

- Facilitar servicios y programas destinados a fomentar el empleo de las personas jóvenes y de las personas paradas de larga duración.
- Facilitar servicios y programas destinados a fomentar el empleo de las personas con discapacidad.
- Facilitar servicios y programas destinados a fomentar el empleo de las personas pertenecientes a otros colectivos en situación de vulnerabilidad, teniendo como referencia los colectivos destacados que establece el artículo 50 de la Ley de Empleo.

b) Para empresas:

Objetivo estratégico 3. Situar a los servicios públicos de empleo como agentes de intermediación de referencia.

Incluye los siguientes objetivos operativos:

- Fortalecer las actuaciones de prospección de necesidades del tejido productivo y la captación de ofertas de trabajo.
- Implementar servicios de intermediación y colocación eficaces para adecuar oferta y demanda de empleo.

Objetivo estratégico 4. Promover el acompañamiento integral a las empresas.

Incluye los siguientes objetivos operativos:

- Proporcionar a las empresas información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.
- Ofrecer un apoyo y asesoramiento integral a las empresas en otros ámbitos de su interés.

c) Para los Servicios Públicos de Empleo y las entidades colaboradoras:

Objetivo estratégico 5. Incrementar las capacidades de los servicios públicos de empleo.

Incluye los siguientes objetivos operativos:

- Dotar al Sistema Nacional de Empleo de los medios adecuados para una prestación eficaz y eficiente de los servicios, fomentando la especialización y profesionalización de sus recursos humanos.
- Promover la digitalización del Sistema Nacional de Empleo y el desarrollo de herramientas digitales de apoyo a la labor de los servicios públicos de empleo.

Objetivo estratégico 6. Promover la participación de las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

Incluye los siguientes objetivos operativos:

- Promover la colaboración con las entidades locales y otras entidades públicas, así como con las entidades privadas de empleo.

d) De carácter estratégico transversal:

Objetivo estratégico 7. Incrementar el alcance y la relevancia de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y programático de las políticas activas de empleo, y en los programas y servicios comunes y propios, y contribuir a la eliminación de las desigualdades en el empleo y de la segregación ocupacional.

Incluye los siguientes objetivos operativos:

- Incrementar el alcance y relevancia de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y programático de las políticas activas de empleo.
- Integrar de forma práctica el enfoque de género en los procedimientos de administración y gestión de la política de empleo.

- Reforzar la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los servicios y programas comunes de políticas activas de empleo del Sistema Nacional de Empleo, priorizando la eliminación de las desigualdades en el empleo y de la segregación ocupacional.

Objetivo estratégico 8. Institucionalizar la evaluación y mejorar la planificación y los instrumentos en las políticas de empleo, facilitando el análisis del mercado de trabajo con sistemas de recogida, valoración y difusión de la información y sus resultados.

Incluye los siguientes objetivos operativos:

- Formular las políticas de empleo con enfoque de evaluación y consolidar la práctica de la evaluación en todas sus fases, para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.
- Desarrollar un marco institucional de la evaluación de políticas de empleo que garantice la planificación de la actividad de evaluación y su organización, y asegurar la visibilidad y el seguimiento de sus resultados e impactos.
- Fomentar la cultura de evaluación, la capacitación y la participación de los agentes implicados en los procesos de evaluación de las políticas públicas de empleo.
- Promover una mejor generación de conocimiento sobre el mercado de trabajo, y su difusión entre todos los agentes.

Evaluación continua

La evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se realizará anual, bienal y cuatrienalmente.

Cada uno de los objetivos operativos cuenta con indicadores concretos que permitirán realizar un seguimiento de su cumplimiento a lo largo de su vigencia.

11. Caída en el porche de vivienda unifamiliar al ir al trabajo: ¿accidente in itinere?

STSUD 2-6-25

No se considera accidente de trabajo aquel que ocurre cuando el trabajador ya ha iniciado su desplazamiento al centro de trabajo, pero todavía no ha salido a la vía pública, encontrándose en las escaleras del porche de su casa unifamiliar.

Caída al salir de vivienda unifamiliar: ¿accidente in itinere?

Un encargado de obra se cae por las escaleras del porche de su casa, que es una vivienda unifamiliar, dentro de su finca, cuando se dispone a salir hacia el trabajo. Inicia un proceso de IT por contingencias comunes y reclama la contingencia.

La cuestión llega hasta el TS en recurso de casación para la unificación de doctrina.

El TS se cuestiona si se debe considerar accidente in itinere aquel supuesto en el que la persona accidentada ya ha iniciado su desplazamiento al centro de trabajo, pero todavía no ha salido a la vía pública, encontrándose en la zona intermedia entre la vivienda propiamente dicha y la salida de su jardín, más concretamente en el porche de su casa unifamiliar.

El accidente que sufre el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo (in itinere) es laboral. Y existe consenso jurisprudencial y doctrinal en que debe estar motivado única y exclusivamente por el desarrollo de la relación laboral, es decir, su causa ha de residir en el inicio o finalización de los servicios. A tal efecto, exige los elementos: teleológico (el accidente debe producirse al ir o al volver del trabajo), cronológico (en un momento inmediato o razonablemente próximo a las horas de entrada o salida del trabajo), topográfico (se utiliza un trayecto habitual entre el domicilio y el centro de trabajo, que no tiene por qué ser el más corto, pero sí el habitual) e idoneidad del medio utilizado para el desplazamiento (que debe ser razonable y adecuado a la realidad social, pudiendo ser a pie o mecánico, público o privado).

El problema está en la extensión que se dé al concepto domicilio, que puede estar constituido por:

– un bloque de pisos, en cuyo caso existen unas zonas comunes sobre los que el trabajador no tiene capacidad propia y exclusiva de mantenimiento y cuidado, por lo que en ellas el accidente es in itinere;

– una vivienda unifamiliar, en la que, en general, el accidente no se puede considerar in itinere, ya que la persona accidentada es quien debe mantenerla y cuidarla y, por tanto, controla el riesgo de que ocurra, y puede tomar las medidas para que se minimice; salvo que existan circunstancias excepcionales suficientemente acreditadas, y por eso la jurisprudencia ha considerado laboral el accidente producido dentro del recinto de la vivienda unifamiliar, al haber tomado la motocicleta con clara intención de dirigirse al trabajo (TS 14-2-11).

Y es que hay que analizar cada caso concreto, porque los hechos pueden llevar a la conclusión de que nos encontramos o no ante un accidente de trabajo in itinere, según se dé más importancia al elemento teleológico o al elemento geográfico.

El trabajador accidentado no ha salido de su vivienda a la vía pública, y en consecuencia no ha iniciado el trayecto al centro de trabajo, por lo que no concurren circunstancias excepcionales que lleven a dejar en segundo término la cuestión geográfica.

Estima el recurso y confirma la sentencia del JS, que considera que no se trata de un accidente in itinere.

12. Registro de planes de igualdad: ¿cuándo puede denegarlo la autoridad laboral?

STS 27-5-25

El TS declara que la autoridad laboral solo puede denegar el registro de los planes de igualdad en los casos de manifiesta falta de legalidad, debiendo limitarse a un control formal en el trámite de registro. Cualquier cuestión relativa a la legitimación de la comisión negociadora o al contenido del plan debe ser resuelta por los tribunales mediante el procedimiento judicial correspondiente.

Control de legalidad e inscripción de los planes de igualdad

Una empresa promueve la inscripción de su plan igualdad en el REGCON. La DGTr, tras haberle requerido en varias ocasiones la subsanación de la solicitud, deniega la inscripción del plan. Argumenta que la comisión negociadora no se ajusta a lo dispuesto en la normativa reguladora (RD 901/2020) y no cumple con el contenido mínimo exigido, como la auditoría retributiva. Tras confirmarse la resolución de la DGTr en vía administrativa y confirmarse en la instancia, la empresa interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se debate consiste en determinar si la autoridad laboral (Dirección General de Trabajo) tiene competencia para realizar un control de legalidad material sobre los planes de igualdad presentados para su registro o si su función debe limitarse a un control formal, correspondiendo a los tribunales la resolución de cualquier controversia sobre la legalidad del acuerdo colectivo.

Para resolver la cuestión, el TS recuerda, tras el ET, la autoridad laboral ha perdido la facultad de homologar o aprobar los convenios colectivos, limitándose su intervención a un control formal de registro y publicación. El control de legalidad material – sobre la legitimación de los negociadores y el contenido del acuerdo- corresponde exclusivamente a los tribunales a través de los procedimientos de impugnación previstos en la LRJS.

Considera que esta doctrina debe aplicarse a los planes de igualdad que, al ser fruto de la negociación colectiva, deben tratarse de forma análoga a los convenios colectivos con relación a su registro. La autoridad laboral puede y debe comprobar que el documento presentado es efectivamente un plan de igualdad negociado y pactado por sujetos con apariencia de legitimación, y que se cumplen los requisitos formales de la solicitud. Sin embargo, no puede denegar el registro por dudas sobre la legitimación de la comisión negociadora o por la supuesta insuficiencia del contenido del plan, ya que ello supone un control de legalidad material reservado a los tribunales.

En el supuesto enjuiciado, la comisión negociadora del plan estaba formada por representantes sindicales con representatividad en la empresa, y no se trataba de una comisión ad hoc, lo que otorga al acuerdo la apariencia mínima exigible de legitimidad. Por ello, el cuestionamiento de la legitimación de la comisión negociadora es una cuestión de legalidad que debe ser resuelta judicialmente, no por la Administración en el trámite de registro. Respecto a la exigencia de incluir la auditoría retributiva en el plan, el TS considera que la Administración no puede requerir a las partes negociadoras que modifiquen su pacto por razones de supuesta ilicitud del mismo, ya que esto también constituye un control de legalidad material. Si la autoridad laboral considerase que el plan no cumple con los requisitos legales, debería haber acudido al procedimiento judicial de impugnación, pero no denegar el registro de forma unilateral.

Asimismo, señala que la doctrina del TS (TS 20-11-24, nº 1293/2024) ha de declarado que la denegación del registro por motivos de fondo supondría resucitar un mecanismo de homologación administrativa incompatible con el marco constitucional y legal vigente. Se concluye que la autoridad laboral debe limitarse a un control formal en el registro de planes de igualdad negociados colectivamente, correspondiendo a los tribunales cualquier

control de legalidad material sobre la legitimación de los negociadores o el contenido del plan.

Por todo ello, el TS estima el recurso y declara la nulidad de la resolución administrativa que denegó la inscripción del plan de igualdad, ordenando su registro.

13. ¿Quién es responsable si los trabajadores de una ETT puestos a disposición salen corriendo por una visita de la Inspección de Trabajo?

SAN 4-6-25

Una ETT no es responsable de obstrucción a la labor inspectora si los trabajadores puestos a disposición salen corriendo ante la presencia de la Inspección, ya que no tiene facultades de dirección y control de la actividad laboral en el centro de trabajo de la empresa usuaria.

Responsabilidad de la ETT si los trabajadores puestos a disposición salen corriendo ante la visita de la Inspección de Trabajo

Unas inspectoras de la Inspección de Trabajo realizan una visita a una finca agraria propiedad de una empresa, donde unos 30 trabajadores puestos a disposición por una ETT están realizando una actividad de recolección de naranjas.

Al entrar e identificarse, casi todos ellos salen corriendo del centro de trabajo. Se quedan dos: uno que no dispone de autorización para trabajar y el encargado, que aporta tanto el listado de trabajadores como el registro de jornada de ese día, en el que hay 30 firmas con sus respectivos nombres.

La ETT aporta posteriormente a la ITSS contratos y autorizaciones para trabajar de las personas cuyas firmas constaban en el registro de jornada, si bien no identifica a los trabajadores que abandonaron corriendo el centro de trabajo.

El Secretario de Estado de Trabajo dicta resolución por la que impone una sanción a la ETT por importe de 120.006 €, por infracción muy grave por obstrucción a la labor inspectora, derivada del acta de infracción de la Inspección, que se rebaja a 60.000 tras las alegaciones de la empresa.

La ETT la impugna e interpone demanda ante la AN.

La Audiencia recoge la normativa aplicable, según la cual es la empresa usuaria la que ostenta la dirección y control de la actividad laboral del trabajador durante el tiempo en que presta servicios; y cuando la empresa usuaria considere que el trabajador ha realizado un incumplimiento contractual, debe ponerlo en conocimiento de la ETT, para que esta adopte las medidas sancionadoras (LETT art.15). Por lo que el hecho de que los trabajadores salieran corriendo no puede considerarse conducta sancionable imputable a la ETT, que no es titular del centro de trabajo.

Alude también a jurisprudencia sobre una situación similar en el caso de una cooperativa que era titular de la explotación y en la que no se facilitó la identificación de las personas huidas, por lo que se confirmó la sanción, para justificar, a sensu contrario, que esas circunstancias no concurren (TS 15-10-24, EDJ 715826).

No cabe apreciar una conducta obstaculizadora por parte de la ETT, que no responde al tipo de infracción, ni presumir la existencia de una orden impartida a los trabajadores para que huyeran en caso de que se personara en el centro la Inspección.

Estima la demanda y deja sin efecto la sanción.

En cuanto al interés legal, solo procederá si, en el plazo de 3 meses desde la notificación de la resolución judicial, la entidad demandada no ha pagado, aunque su devengo se retrotraiga entonces a la fecha de la resolución.

14. El TS se pronuncia sobre las consecuencias del incumplimiento del trámite de audiencia previa en despidos disciplinarios

STSUD 28-5-25 (nº 512/2025)

STSUD 28-5-25 (nº 511/2025)

STSUD 4-6-25

El TS ha reiterado que la audiencia previa no puede exigirse en despidos disciplinarios anteriores a 18-11-2024, cuando se produjo el cambio jurisprudencial que generalizó la obligatoriedad de dicho trámite, sin que ello implique alterar la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia ni establecer cánones de irretroactividad propios de las leyes. Esta limitación temporal no se aplica cuando la audiencia viene exigida en el

convenio colectivo aplicable, en cuyo caso el incumplimiento de este trámite determina la improcedencia del despido por defectos formales.

Audiencia previa al despido: alcance temporal y consecuencias del incumplimiento

El TS ha dictado tres sentencias relevantes en relación al trámite de audiencia previa en despidos disciplinarios. Reitera nuevamente la doctrina contenida en su sentencia TS 18-11-24, posteriormente ratificada por sentencias TS 5-3-25 y 11-3-25, que proclama la aplicabilidad directa del Convenio OIT núm 158 art.7, sin necesidad de normas de desarrollo y, por tanto, la obligación de conceder al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, sin determinar la forma de articular este diálogo o audiencia, siempre que se realice con carácter previo o con ocasión del despido.

Esta audiencia previa no puede confundirse con otras medidas que la normativa contempla para evitar situaciones de indefensión tras la extinción del contrato, como la impugnación del despido en sede judicial. Y el hecho de que el ordenamiento jurídico contemple medidas dirigidas a impedir que el trabajador se encuentre en una situación de indefensión frente al despido ya adoptado, no significa que con ellas se estén cubriendo otras exigencias impuestas por normas internacionales. La regulación española no contempla este derecho de defensa o audiencia previa para todos los trabajadores; solo para representantes legales o sindicales.

En tales supuestos, corresponde al juez ordinario desplazar la aplicación de una norma interna con rango de ley para aplicar, de modo preferente, la disposición contenida en un tratado internacional, sin que ello suponga la expulsión de la norma interna del ordenamiento, sino su mera inaplicación al caso concreto.

El Convenio exceptúa de esta obligación de audiencia previa los supuestos en que no puede pedirse razonablemente al empleador que conceda esta posibilidad de defensa, como sucede en los despidos ocurridos antes de la publicación de la sentencia del TS 18-11-24, que inicia un cambio doctrinal al imponer la audiencia previa generalizada.

El TS sentencia que con esta conclusión no está alterando la doctrina en relación con el alcance de los cambios jurisprudenciales, estableciendo cánones de irretroactividad, propios de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción que la propia norma contiene, que permite valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada (TS 28-5-25, nº 512/2025; 28-5-25, nº 511/2025).

No obstante, no cabe aplicar esta excepción cuando el convenio colectivo aplicable o la normativa convencional a la que remite exige, expresamente, la audiencia previa al trabajador. La no celebración de este trámite conlleva la declaración de improcedencia del despido, no la nulidad, por incumplimiento de los requisitos formales (TS 4-6-2025).

15. Permiso para acudir a exámenes. ¿Cuál es su duración?

STSUD 5-6-25

El permiso por exámenes debe concederse durante todo el día, independientemente de si coincide o no con la jornada laboral del trabajador, si el convenio colectivo prevé su disfrute durante los días de celebración del examen.

Duración del permiso para acudir a exámenes

El TS resuelve en casación para la unificación de doctrina la cuestión relativa a determinar la duración del permiso retribuido para la asistencia a exámenes cuando el convenio colectivo (CCol único del personal de la Administración de la Comunidad de Madrid 2021-2024) prevé su disfrute “durante los días de su celebración”.

La representación sindical solicita que el tiempo de duración para este tipo de permisos sea por el día completo en el que el examen se va a celebrar, con independencia del turno de trabajo -mañana, tarde o noche-. Por su parte la Administración empleadora sostiene que únicamente se genera el derecho al permiso cuando el examen se celebra dentro de la jornada laboral y durante el tiempo indispensable para la concurrencia al examen.

El TS confirma la sentencia estimatoria de instancia que falló que el permiso para exámenes previsto en el convenio colectivo ha de ser disfrutado durante todo el día en que el examen tiene lugar. Y ello en base a las reglas de interpretación de los convenios colectivos y otros acuerdos laborales (CC art.3 y 1281 s.):

De acuerdo con el criterio gramatical, la expresión “durante los días de su celebración” pone de manifiesto la voluntad de quienes negociaron el convenio colectivo de que el permiso se extienda al todo el día del examen.

La interpretación sistemática lleva a la misma conclusión. Existen otros artículos del mismo convenio en el que se hace una referencia expresa al tiempo indispensable para cumplir el deber para el que se prevé el permiso. De lo que se deduce que cuando se ha pretendido que el permiso esté limitado al tiempo imprescindible para cumplir con su objetivo, se ha expresado de manera explícita. Por lo que cuando no ha sido así y se hace referencia a un

periodo temporal como es el día, la voluntad en la negociación no puede ser el tiempo indispensable.

16. El TS confirma que el salario base del convenio puede ser inferior al SMI si los pluses compensan

STS 5-6-25

El TS rechaza que deban declararse nulas las tablas salariales que establecen un salario base inferior al SMI. La norma que fija la cuantía del SMI establece una garantía salarial mínima de los trabajadores que debe alcanzarse mediante la suma del conjunto de retribuciones salariales, no siendo exigible que se alcance en el concepto del salario base. También establece que la valoración de la legalidad de un convenio colectivo debe hacerse conforme al SMI vigente en el momento de su conclusión, no a incrementos posteriores con efectos retroactivos.

SMI y absorción y compensación

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección acuerda la revisión de las tablas salariales para los años 2022 y 2023. Al registrar el acuerdo, la autoridad laboral requiere aclaraciones, ya que en varios anexos de las tablas salariales de 2023 se consignaban cuantías inferiores al SMI.

La autoridad laboral interpone demanda ante la AN solicitando su nulidad por vulnerar el SMI. Alega que, aunque se consideraran ciertos conceptos salariales adicionales (como la paga de convenio y el plus de no absentismo), estos no garantizaban alcanzar el SMI, ya que su devengo dependía de condiciones específicas que podían no cumplirse. Al desestimarse la demanda se interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión a debatir consiste en determinar si, para cumplir con el SMI, deben considerarse únicamente los conceptos salariales fijos o si pueden sumarse otros conceptos variables o contingentes, y si la ausencia de una cláusula de cierre en el convenio que garantice el SMI en todos los casos determina la nulidad de las tablas salariales.

Para resolver el recurso, el Tribunal Supremo recuerda su doctrina sobre la aplicación del SMI y la compensación y absorción de salarios.

Reitera que la comparación con el SMI debe hacerse en cómputo anual y considerando todos los conceptos salariales de naturaleza salarial, no solo el salario base, salvo que el

convenio colectivo disponga expresamente lo contrario. Señala que, en materia de SMI, se aplica una regla especial que permite compensar todos los conceptos salariales, sin exigencia de homogeneidad, salvo previsión expresa en el convenio (TS 26-1-22, rec.89/2020).

Igualmente señala que el ET art.27.1 dispone que la revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores al SMI. Por lo que se respeta el SMI siempre que los salarios fijados en el convenio colectivo, tomando en consideración todos los conceptos salariales, alcancen el mínimo legal.

En el supuesto enjuiciado el convenio establece que las disposiciones legales futuras que impliquen variación en los conceptos pactados solo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad, superan el nivel total del convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual. Por tanto, no existe ninguna excepción por disposición convencional a la aplicación de la doctrina general sobre compensación y absorción. Por ello se concluye que, en ausencia esta cláusula, para declarar la nulidad de las tablas salariales es necesario concretar en qué supuestos y categorías se produce insuficiencia salarial, lo que no se hizo en la demanda ni en el recurso.

Además, se aclara que la licitud de un convenio colectivo debe valorarse en función del momento en que se concluye; si el convenio era lícito en su firma, un incremento posterior del SMI no genera ilicitud sobrevenida, sino que obliga a aplicar la norma reguladora del SMI con carácter preferente.

Por todo ello, se desestima el recurso interpuesto, confirmando la sentencia de la AN.

17. ¿Tienen derecho los trabajadores de la ETT a la mejora de la IT de la empresa usuaria?

STSUD 27-5-25

El TS recuerda que los trabajadores contratados por las ETT y cedidos a empresas usuarias tienen derecho a percibir las mejoras voluntarias, incluidas las de IT, previstas en los convenios colectivos aplicables a las empresas usuarias, ya que forman parte de las condiciones esenciales de trabajo y remuneración, garantizando así la igualdad de trato y evitando la precarización laboral.

Mejora voluntaria de IT de trabajadores de ETT puestos a disposición

Un trabajador de una ETT al que se aplica el convenio colectivo de ETT suscribe dos contratos de puesta a disposición con sendas empresas. Los convenios colectivos que se les aplican contemplan una mejora voluntaria en caso de IT.

En ambas empresas el trabajador sufre una situación de IT: en la primera por enfermedad profesional, y en la segunda por accidente de trabajo, situación en la que permanece. Por lo que interpone demanda reclamando la mejora voluntaria de la IT.

Tanto el JS como el TSJ estiman parcialmente la demanda, ya que parte de lo reclamado ha prescrito. Y la ETT formula recurso de casación para unificación de doctrina.

La cuestión es si el trabajador contratado por una ETT tiene a derecho a percibir la mejora voluntaria en situación de IT que contemplan los convenios aplicables a las empresas usuarias en las que ha trabajado mediante contratos de puesta a disposición.

El TS analiza la evolución de la jurisprudencia en dos periodos (primero, conforme a las modificaciones de la LETT de 1999; segundo, conforme a las modificaciones de 2010 y la Dir 2008/104/CE de ETT), y un fallo del TJUE que establece el derecho de los trabajadores puestos a disposición a una mejora voluntaria existente en la empresa usuaria (en ese caso, una indemnización en caso de IPT derivada de un accidente de trabajo) (TJUE 22-2-24).

Y tiene en cuenta las siguientes consideraciones:

- Dentro del concepto «condiciones esenciales de trabajo y empleo» queda incluida la remuneración que debe percibir la persona cedida (LETT art.11; Dir 2008/104/CE art.5).

- El concepto de remuneración ha de ser interpretado de forma amplia, por lo que debe incluir también las mejoras voluntarias de los convenios de las empresas usuarias.
- Si el actor hubiera sido contratado directamente por la empresa usuaria, habría percibido esa mejora.
- Solo con el reconocimiento de la mejora se garantiza la igualdad de trato con trabajadores en las mismas condiciones de la empresa usuaria, que es el fin de la Directiva de ETT.
- No se puede afirmar que el trabajador haya tenido otra ventaja compensatoria.
- No hay diferencia entre la IPT de la sentencia del TJUE y la IT, ya que en los dos casos se trata de compensar al trabajador por su pérdida de ingresos.

Concluye que la persona contratada por una ETT y cedida en misión debe beneficiarse de la mejora.

Desestima el recurso y confirma la sentencia del TSJ.

18. Suspensión de empleo y sueldo: ¿puede la empresa decidir cuándo debe cumplirse?

STSUD 11-6-25

La comunicación al trabajador de una sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo debe recoger la fecha concreta o un criterio objetivo y cierto para su cumplimiento, no pudiendo dejarse a la mera voluntad unilateral y discrecional del empleador, pues ello constituye un defecto grave en los requisitos formales que anula la sanción.

Suspensión de empleo y sueldo: fecha de cumplimiento de la sanción

La cuestión que se plantea en unificación de doctrina consiste en determinar la posible nulidad de la sanción disciplinaria de 60 días de suspensión de empleo y sueldo impuesta a un trabajador que se negó a incorporarse al nuevo turno asignado, presentado baja médica, sin bien fue descubierto prestando servicios para otra empresa.

La carta supedita la fecha de efectos para el cumplimiento de la sanción a la voluntad unilateral de la entidad empleadora.

El TS recuerda que las sanciones de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan (ET art.58.2). Y esta fecha es, precisamente, la fecha de efectos de la sanción (TS 15-9-88).

Así, aunque las formalidades del despido disciplinario y de la sanción disciplinaria son distintas y nada impide que la fecha del cumplimiento de una sanción se posponga hasta que haya transcurrido el plazo legal para impugnarla o hasta que sea firme, lo que no es posible es que la entidad empleadora comunique al trabajador que la sanción de 60 días de suspensión de empleo y sueldo, con la trascendencia que conlleva, se cumplirá cuando le sea indicado por su dirección.

En el primer caso, se pospone el cumplimiento de la sanción a un hecho concreto y cierto, el transcurso del plazo de impugnación o su firmeza, que no depende de la simple voluntad empresarial. Por el contrario, en el supuesto de autos, el momento temporal del cumplimiento de la sanción de suspensión de empleo y sueldo se deja a la mera voluntad empresarial.

Ello implica un incumplimiento de los requisitos formales exigidos para la imposición de sanciones y su consiguiente declaración de nulidad (LRJS ar.115.1.d).

Por todo lo expuesto el TS desestima el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la empresa y confirma la sentencia que declaró la nulidad de la sanción.

19. Trabajadores fijos discontinuos. ¿Cómo se calcula la indemnización por despido?

STSUD 20-5-25

La indemnización por despido improcedente de los trabajadores fijos discontinuos se calcula con base en los periodos de actividad, en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios, no debiendo computarse los periodos de inactividad o entre campañas.

Periodo de servicios computable

Un trabajador fijo discontinuo que prestaba servicios con periodos de actividad intermitentes y campañas de trabajo presenta demanda de despido. El juzgado de instancia estima la demanda y reconoce la improcedencia del despido. Para el caso de optarse por la indemnización, calcula su cuantía computando como tiempo de servicios

únicamente los periodos de actividad. El TSJ Granada revoca parcialmente la sentencia e incluye también los periodos de inactividad para el cálculo indemnizatorio.

La empresa recurre en casación para la unificación de doctrina planteando la cuestión relativa a dilucidar cómo debe calcularse la indemnización por despido de los trabajadores fijos-discontinuos: si deben computarse solamente los periodos de actividad como o si deben tenerse en cuenta también los periodos de inactividad o entre campañas.

El TS señala que el cómputo de todo el tiempo de duración de la relación laboral -incluidos los periodos de inactividad-, únicamente se aplica a efectos de derechos económicos y de Seguridad Social (TJUE auto 15-10-19, C-439/18 y C-472/18; TS 19-11-19, EDJ 767526; 10-12-19, EDJ 785677; 19-5-20, EDJ 576447). Excluye la aplicación de esta doctrina a efectos del cálculo de la indemnización por despido por las razones siguientes:

1. El cálculo de la indemnización se efectúa en base a dos variables: el salario diario y los años de servicio prorrateados por meses. La variable relativa a los años de servicio no puede incluir los periodos de inactividad del trabajador fijo discontinuo porque en ellos no realiza dicha prestación de servicios.
2. Si el salario diario se multiplicase por el número total de meses transcurridos desde el comienzo de la prestación de servicios en la empresa hasta la extinción de la relación laboral, incluyendo tanto los periodos de actividad como de inactividad, la indemnización por despido no se basaría en el tiempo de servicio y no guardaría proporción con la efectiva prestación de servicios en la empresa.
3. No se causa discriminación a los trabajadores fijos discontinuos ya que van a percibir la misma indemnización por despido que un trabajador fijo a tiempo completo que haya prestado servicios laborales durante un lapso temporal igual a la suma de los periodos de ocupación del fijo discontinuo y que perciba el mismo salario regulador del despido. En ambos casos se computan los servicios efectivamente prestados con esta finalidad. Además, el trabajador que presta servicios a tiempo completo carece de las oportunidades de pluriempleo que tiene el trabajador fijo discontinuo, lo que justifica el régimen indemnizatorio de este último.

Estas consideraciones llevan al TS a calcular la indemnización por despido de los trabajadores fijos discontinuos sobre la base no de los años naturales en que haya estado en la empresa sino de los periodos efectivos de servicios.

Si antes del contrato fijo-discontinuo, el trabajador ha prestado servicios para la misma empresa en virtud de contratos temporales, cuando dichos contratos se hayan celebrado en fraude de ley, existiendo una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico,

en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad, la indemnización extintiva debe calcularse incluyendo los periodos temporales amparados por dichos contratos temporales (TS 7-5-15, EDJ 80841; 28-9-16, EDJ 197707).

20. El TSJ Galicia sanciona a una empresa por enviar correos electrónicos a una trabajadora de baja

STSJ Galicia 25-4-25

El TSJ Galicia declara que el envío reiterado de correos electrónicos a un trabajador estando en situación de incapacidad temporal, además de no respetar el derecho a la desconexión digital, vulnera el derecho fundamental a la integridad moral del trabajador. Considera que no impide esta vulneración que los correos pertenezcan a un hilo preexistente y no se requiera una respuesta inmediata.

Vulneración del derecho a la desconexión

El derecho a la desconexión digital se refiere no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario y de personas dependientes o vinculadas, sino también al deber de no ponerse en contacto con el trabajador. Por tanto, no se cumple por el mero hecho de que la persona trabajadora no tenga la obligación de responder a las comunicaciones recibidas fuera del tiempo de trabajo de forma más o menos inmediata.

Además, el derecho a la desconexión digital está vinculado con el derecho fundamental a la integridad moral, mediante el cual se protege la inviolabilidad de la persona no solo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezca del consentimiento de su titular.

En el caso en cuestión, la trabajadora, durante su incapacidad temporal por trastorno de ansiedad, recibió correos electrónicos laborales reiterados por parte del personal de la empresa. El hecho de que la causa de la IT sea una dolencia psíquica, agrava la injerencia en este derecho a la integridad moral, dada la intranquilidad que supone recibir correos de la empresa durante esa situación de incapacidad temporal.

Aunque la empleadora argumenta que los correos formaban parte de hilos preexistentes y no requerían una respuesta inmediata, se considera que su actuación incumple la obligación de desconexión digital. Estando la trabajadora en situación de incapacidad

temporal, atenta contra la integridad moral, pues la cosifica y vulnera su dignidad, al pretender que esté a disposición en cualquier momento de su vida para atender o al menos recibir las comunicaciones de la empresa, incluso estando de baja. Esto impide el libre desarrollo de la personalidad sin injerencias carentes de justificación fuera de los estrictos límites del tiempo de trabajo, y dificulta el ejercicio del ámbito de intimidad propio de la vida personal y familiar y de los derechos de conciliación.

Además, no queda probado la necesidad de esas comunicaciones. Tampoco que no fuera posible adoptar medidas técnicas para evitar que la trabajadora recibiese esos correos electrónicos, los cuales no se limitan al momento inicial de la incapacidad temporal.

Por el contrario, se considera que no existen indicios de vulneración:

de la integridad física en sentido estricto, al no constar ninguna afectación o riesgo significativo (Const. art.15);

del derecho al honor, en cuanto no existe una divulgación de expresiones o hechos concernientes a una persona que la difamen o hagan desmerecer en la consideración ajena o que afecten negativamente a su reputación y buen nombre (Const. 18.1).

En consecuencia, se mantiene la condena fijada en la instancia por vulneración del derecho a la integridad moral, debiendo la empresa abonar a la trabajadora una indemnización por daños de 1.500 euros.

21. El CEDS reitera que la indemnización y el régimen de readmisión en caso de despido improcedente vulneran la Carta Social Europea

Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales de 3 de diciembre de 2024, denuncia nº 218/2022

El Comité Europeo de Derechos Sociales ha concluido que el régimen de readmisión y la indemnización por despido improcedente, especialmente en caso de trabajadores temporales contratados en fraude de ley, vulneran la Carta Social Europea revisada.

Despido improcedente: indemnización y régimen de readmisión

El Comité Europeo de Derechos Social ha dictado una Decisión en la que analiza la compatibilidad de la legislación española que regula la indemnización y el régimen de reincorporación en caso de despido improcedente con el artículo 24 de la Carta Social

Europea revisada de 3-5-1996, que exige garantizar a los trabajadores despedidos sin razón válida una indemnización adecuada u otra reparación apropiada.

El CEDS ha alcanzado las siguientes conclusiones:

1. En cuanto a la indemnización por despido improcedente, confirma las conclusiones de su Decisión de 20 de marzo de 2024, denuncia 207/2022, en la que, en respuesta a una reclamación colectiva planteada por el sindicato UGT, consideró que los límites máximos fijados por la legislación española para la indemnización por despido improcedente no eran lo suficientemente elevados para reparar el daño sufrido por la víctima en todos los casos, así como para disuadir al empleador.

El CEDS reitera que el establecimiento de topes máximos para las indemnizaciones a percibir por despido improcedente, cuyo objetivo es brindar mayor seguridad jurídica a ambas partes, impide conceder indemnizaciones superiores en función de las circunstancias personales e individuales de los trabajadores y, por tanto, pueden no ser suficientes para indemnizar a la víctima por los daños sufridos en todos los casos, ni para tener un efecto disuasorio sobre el empleador.

En consecuencia, considera que el derecho a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada en el sentido del artículo 24.b) de la Carta no está adecuadamente garantizado.

2. En lo que respecta al derecho a la readmisión en el puesto de trabajo en caso de despido improcedente, el CEDS considera que, si bien el artículo 24.b de la Carta Social no se refiere explícitamente a la readmisión, sí hace referencia a una indemnización u otra reparación apropiada. Entiende que, entre las demás reparaciones apropiadas, debe figurar la readmisión como uno de los recursos disponibles para los juzgados o tribunales nacionales en los casos de despido sin causa justificada.

Con arreglo a la legislación española la reincorporación solo es obligatoria cuando el despido es declarado nulo; si el despido se declara injustificado, corresponde al empleador decidir si reincorpora al trabajador, a menos que este sea un representante legal de los trabajadores o un representante sindical. Por tanto, los tribunales nacionales no están en condiciones de evaluar si la readmisión es la opción más adecuada en un caso determinado.

También en este aspecto el CEDS aprecia violación del artículo 24.b) de la Carta Social, en cuanto que considera que los tribunales nacionales sí deberían poder

evaluar la procedencia de la readmisión en consulta con las partes en el procedimiento.

3. En relación a la protección de los trabajadores con sucesivos contratos temporales celebrados en fraude de ley, el CEDS estima que, en caso de despido improcedente o despido nulo, deben aplicárseles las mismas disposiciones que a los trabajadores fijos e insiste en que los límites máximos fijados por la legislación no son lo suficientemente elevados para reparar el perjuicio sufrido por la víctima en todos los casos y ser disuasorios para el empresario. Y, en particular, en lo que respecta a los empleados con contratos temporales en las administraciones públicas, en especial, los empleados clasificados como «personal fijo no regular» que pueden ver rescindido su contrato cuando su puesto se cubre tras un procedimiento de selección, en cuyo caso, el despido no está sujeto a la indemnización por despido improcedente, sino a una indemnización inferior equivalente a 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Por tanto, el Comité considera que también existe una violación del artículo 24.b) de la Carta Social en lo relativo a la indemnización adecuada en caso de despido improcedente de trabajadores temporales contratados en fraude de ley.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios