

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Septiembre 2025



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1. BNR 10/2025: nuevas causas de sustitución para la aplicación de bonificaciones en contratos de sustitución	4
2. Se establece un servicio para solicitar la compensación económica para víctimas del amianto	7
3. Despido objetivo por falta de aptitud. ¿Qué requisitos son necesarios?	8
4. ¿Es laboral el accidente de circulación con fallecimiento el mismo día?	10
5. Desistimiento de la demanda. ¿Cómo afecta al plazo de prescripción?.....	11
6. Mantener relaciones sentimentales en el trabajo: ¿es causa de despido?.....	12
7. El TCo incluye en la protección contra el despido a las personas que reclamen ante el comité de empresa	14
8. Aplicación deficiente del protocolo de acoso: ¿qué consecuencias tiene para la empresa?.....	16
9. Huelga ¿Se pueden elegir por sorteo los trabajadores asignados a los servicios mínimos?	17
10. Cuidador de hijo con discapacidad: ¿tiene derecho a solicitar ajustes razonables en su puesto de trabajo?	18
11. Se desarrolla el régimen de acceso de los bomberos forestales a la jubilación anticipada	20
12. Reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años: ¿cómo afecta a los complementos salariales?	22
13. ¿Puede cobrarse la prestación por desempleo mientras se encuentra en excedencia por guarda legal?	23
14. Nuevo plan estratégico de la Inspección de Trabajo 2025-2027	24
15. ¿Puede el empresario clonar el disco duro del ordenador del trabajador para justificar un despido?.....	26
16. ¿Hasta cuándo se debe abonar el complemento de IT?.....	27
17. ¿Se puede exigir superar un reconocimiento médico para una promoción interna?.....	28
18. Crisis epiléptica: ¿puede ser accidente de trabajo?	30
19. ¿Qué progenitor puede cobrar el IMV en casos de custodia compartida?	31
20. La empresa no está obligada a proporcionar información salarial individual a los representantes de los trabajadores.	33

21. La sustitución unilateral del convenio colectivo aplicable en la empresa tras la convocatoria de huelga vulnera el derecho indemnidad	35
22. Concurrencia de convenios en ultraactividad: prohibida si el proceso negociador sigue abierto	36
23. ¿Puede el empresario imponer una sanción inferior a la que corresponde por la gravedad de la falta?.....	37
24. La empresa debe informar a la representación sindical sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial	39
25. Empresa con varias actividades: ¿qué convenio colectivo se aplica?	40
26. ¿Debe facilitar la empresa un correo electrónico corporativo a sus trabajadores o puede utilizar medios alternativos?	42
27. Los insultos racistas a un compañero de trabajo justifican el despido	43
28. Se pone en funcionamiento la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A. A. I.)	45
29. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura (3º trimestre de 2025).....	45

1. BNR 10/2025: nuevas causas de sustitución para la aplicación de bonificaciones en contratos de sustitución

BNR 10/2025

El BNR 10/2025 informa de la implantación de nuevas causas de sustitución para la aplicación de bonificaciones en contratos celebrados para la sustitución de personas trabajadoras con discapacidad en situación de IT, o de personas trabajadoras en IT en determinados sectores de actividad y áreas específicas. También aclara que los funcionarios en prácticas de la policía local no pueden beneficiarse del régimen de jubilación anticipada ni cotizar por desempleo.

Noticias RED

El BNR 10/2025 informa de las siguientes cuestiones:

Funcionarios en Prácticas de la Policía Local

A los funcionarios en prácticas de la policía local no se les aplica el régimen de jubilación anticipada previsto en el RD 1449/2018 para los policías al servicio de las administraciones locales, ni los coeficientes reductores de la edad o la exigencia de una cotización adicional, ya que este régimen solo está previsto para los funcionarios de carrera.

Tampoco están sujetos a la cotización por desempleo, dada la naturaleza funcional de su prestación de servicios.

A efectos de afiliación, los CCC en los que figuren funcionarios en prácticas de la policía local no deben estar identificados con ningún valor en el campo “Coeficiente Reducción Edad Jubilación”. Esto implica necesariamente que el CCC utilizado para estos funcionarios en prácticas sea distinto del de aquellos funcionarios de policía local a quienes sí se aplica el coeficiente reductor de jubilación. En cuanto a las peculiaridades de cotización, debe anotarse el TRL 901 (“Funcionarios con exclusión de Desempleo y FOGASA”) en sus registros de cotización.

Bonificaciones en contratos de sustitución por IT

Desde el 1-10-2025, se establecen las siguientes causas de sustitución para contratos bonificados:

1. CAUSA DE SUSTITUCIÓN 17, que sustituye a la anterior CAUSA 05: contrato de sustitución con personas desempleadas para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de IT (RDL 1/2023 art.17.1.d).

El Boletín especifica cómo debe corregirse la información ya presentada antes del 1-10-2025 y los procedimientos a seguir en caso de rechazos automáticos de las altas por falta de adecuación a la nueva codificación.

Una vez implantado el valor 17 de la CAUSA DE SUSTITUCIÓN, no se podrá comunicar ningún movimiento de variación o corrección de datos sobre un alta con CAUSA DE SUSTITUCIÓN 05. Para solicitar cualquier variación posterior sobre estas altas, será necesario previamente corregir la CAUSA DE SUSTITUCIÓN 05 por la CAUSA DE SUSTITUCIÓN 17.

La aplicación de la bonificación requiere el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Fecha de inicio del contrato: igual o posterior a 1-9-23.
- Tipo de contrato: a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Desempleado antes de contratar.
- No en una actividad especial concreta.
- Informar del número de Seguridad Social del trabajador sustituido.
- Ambos, sustituido y sustituto, deben tener reconocida y acreditada una discapacidad de, al menos, el 33%.

Las peculiaridades de cotización de la bonificación del CTx10 con CAUSA DE SUSTITUCIÓN 17 estarán identificadas con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO 1108-CT SUSTITUCIÓN DISCAPACITADO IT-RDL1/2023.

2. CAUSA DE SUSTITUCIÓN 14: contrato de sustitución para reemplazar a trabajadores en IT en determinados sectores de actividad y áreas específicas (RDL 1/2023 art.31).

Se regula el procedimiento para aplicar la bonificación, incluyendo la posibilidad de solicitarla fuera del plazo habitual mediante presentación en el sistema CASIA.

Para aplicar la bonificación deben cumplirse las siguientes condiciones:

- Fecha de inicio del contrato: igual o posterior a 1-11-2024.
- El beneficio se aplica solo en Ceuta y Melilla.
- Tipo de contrato: a tiempo completo o a tiempo parcial.
- No hace falta estar desempleado.

- No en una actividad especial concreta.
- Informar del número de Seguridad Social del trabajador sustituido.
- El contrato del sustituido debe ser del tipo 1xx, 2xx, o 3xx.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 13, FRACCION DE CUOTA 07, PORCENTAJE 50% y COLECTIVO INCENTIVADO 3195- CEUTA/MELILLA RDL2/2024- C. SUST.C. AJENA / CEUTA/MEL.RDL2/24 CS.

3. Reglas comunes para ambas bonificaciones:

a) La bonificación solo se aplica durante el tiempo que se superponga el alta del contrato de sustitución y la situación de IT, haya o no haya prestación.

Se consideran parte de la misma situación de IT los periodos de baja médica por recaída inmediatamente consecutivos a la baja médica anterior. Por tanto, debe mantenerse el alta del contrato de sustitución de forma ininterrumpida, sin necesidad de dar de baja y de alta de nuevo en la fecha de inicio de la recaída, ni tampoco volver a verificar los requisitos y exclusiones de acceso a la bonificación en la fecha de la recaída.

b) La admisión de las CAUSAS 17 y 14 está condicionada a que conste la existencia de baja médica en la información comunicada por el INSS a la TGSS.

c) La no exigencia del requisito de inscripción en los servicios públicos de empleo (RDL 1/2023 art.4.1.a) respecto de los segundos y siguientes contratos que se hayan celebrado de forma sucesiva y sin solución de continuidad respecto del anterior, solo resulta de aplicación a partir de un primer contrato de sustitución por causa de las bonificaciones del artículo 17 (BNR 9/2024).

Si el primer contrato (o contratos anteriores) está vinculado a la bonificación del artículo 31 (causa de sustitución 14), en ese caso, para el primer contrato bajo el artículo 17 que le siga, sí se pedirá la inscripción en los servicios públicos de empleo. A partir del segundo contrato de sustitución bajo el artículo 17, y siempre que no haya interrupciones entre contratos, ya no se será necesaria la inscripción.

2. Se establece un servicio para solicitar la compensación económica para víctimas del amianto

Se ha configurado un acceso en la web del MISSM para solicitar on line la compensación económica para personas afectadas por la exposición al amianto.

Solicitud on line de la compensación económica para víctimas de la exposición al amianto

Concretamente, se destina a pensionistas de incapacidad permanente que tienen diagnosticada alguna de las enfermedades profesionales reconocidas por exposición al amianto y no han recibido ninguna indemnización por los daños causados por tal exposición. Incluso si la tienen reconocida por sentencia firme que no se ha ejecutado o se ha ejecutado parcialmente.

La URL es:

<https://prestaciones.seg-social.es/servicio/victimas-amianto.html?categoria=contacto-sustancias-toxicas>

Se requiere certificado digital, Cl@ve Permanente o DNI electrónico.

El solicitante ha de aportar la siguiente documentación:

- DNI.
- Certificado de patologías derivadas de la exposición al amianto (emitido por la Consejería de Sanidad u órgano análogo de la CCAA, o el INGESA en Ceuta y Melilla).
- Declaración responsable informando si ha recibido alguna indemnización o ha emprendido acciones judiciales o extrajudiciales relacionadas con la exposición al amianto.
- Si ha percibido una indemnización o iniciado acciones legales: la documentación relacionada; la que acredite el importe de la indemnización recibida; la sentencia firme con el importe reconocido o el auto judicial que declare la insolvencia de las personas responsables.
- Documentación que acredite la representación, en su caso.

Hay un plazo tope para solicitar la compensación:

- Si la IP se ha reconocido antes del 18-9-2025: hasta el 18-9-2030.

– Si la IP se reconoce a partir del 18-9-2025: hay un plazo de 5 años desde esa fecha.

Completado el trámite, la aplicación emite un comprobante de la solicitud.

La solicitud ha de resolverse en un plazo máximo de 6 meses, transcurrido el cual se entiende desestimada (silencio negativo).

Si la resolución es favorable, la compensación se abona mediante transferencia bancaria.

3. Despido objetivo por falta de aptitud. ¿Qué requisitos son necesarios?

STSJ Galicia 23-7-25

Es nulo el despido objetivo amparado en un certificado de no aptitud que se emite a solicitud de la propia empresa, inmediatamente después de emitirse uno de aptitud con limitaciones. Además, el hecho de que el objeto social de la empresa sea la contratación de trabajadores con discapacidad, no le exime de la prohibición de discriminación por discapacidad.

Validez del despido objetivo en base a un certificado de no aptitud emitido a solicitud de la empresa

Para que la falta de aptitud (física, psíquica o profesional) justifique el despido, la doctrina judicial tiene establecido que debe ser:

- 1) Real y permanente: no puede ser temporal, circunstancial o simulada.
- 2) Esencial y general: debe afectar al conjunto o a la parte principal de las tareas propias del puesto de trabajo. Y la aptitud del trabajador debe ser inferior a la media normal para la profesión.
- 3) Involuntaria, pero imputable al trabajador: no debe derivar de un incumplimiento laboral voluntario del trabajador ni de medios de trabajo defectuosos proporcionados por la empresa.
- 4) Desconocida por la empresa o sobrevenida con posterioridad a la efectiva prestación de servicios.

- 5) Obligación de reubicación: el despido objetivo no procede si el convenio colectivo aplicable establece la obligación de reubicar al trabajador en otro puesto compatible, si las circunstancias de la empresa lo permiten.

La empresa es quien ha de acreditar que se reúnen todos los requisitos exigidos para poder considerarse la procedencia del despido.

En el litigio en cuestión, el despido se califica como nulo por discriminación, al no apreciarse una dolencia de tal entidad que impida la prestación laboral.

El trabajador, operario de imprenta de empresa que se dedica a la integración laboral de personas con discapacidad, sufre una incapacidad temporal derivada de epicondilitis leve en el codo. Tras el alta médica, el servicio de prevención de riesgos emite un certificado de aptitud con limitaciones. Sin embargo, a petición expresa de la empresa, emite un segundo certificado que declara la no aptitud para su puesto de trabajo. Basándose en este segundo certificado, la empresa procede al despido objetivo por ineptitud sobrevenida. Alega incompatibilidad del trabajador con las tareas del puesto y la imposibilidad de recolocación.

Se constata el indicio discriminatorio en el hecho de que el despido pretenda ampararse en el certificado de no aptitud emitido a solicitud de la empresa, inmediatamente después de haber reconocido la aptitud del trabajador con limitaciones. Se conoce, pues, que existe una condición de salud del trabajador que puede dar lugar a procesos de IT en el futuro que podrían ser prolongados. Sin embargo, la empresa no aporta pruebas que destruyan dicho indicio ni da explicación al respecto. Y tal ánimo discriminatorio no queda excluido simplemente porque el objeto social de la empresa sea la contratación de trabajadores discapacitados.

La no contratación o el despido de una persona por tener una determinada discapacidad puede constituir discriminación por discapacidad si las capacidades exigidas para el puesto no están justificadas objetivamente y causan un trato desigual a quienes presentan esa discapacidad.

Por lo que el despido del trabajador no está justificado y obedece a motivos discriminatorios.

4. ¿Es laboral el accidente de circulación con fallecimiento el mismo día?

, de otro modo, no se proporcionaría asistencia sanitaria al trabajador que falleciera al instante o ese mismo día, al ser la IT requisito para percibirla.

Contingencia del accidente de circulación con fallecimiento el mismo día

Una trabajadora, ayudante de cocina, sufre un accidente de circulación cuando se dirige al trabajo. Ese mismo día se emite un parte de accidente de trabajo y se inicia un proceso de IT que finaliza por fallecimiento y dura un día.

La mutua presenta un escrito al INSS en el que comunica su decisión de rechazar la cobertura del proceso de accidente/enfermedad de la trabajadora. El organismo inicia expediente de determinación de contingencia a instancia de aquella y resuelve declarando que el accidente es laboral.

La mutua interpone demanda, que el JS desestima, y recurre en suplicación. Alega: que no ha existido el procedimiento de IT, porque la trabajadora ha fallecido en el acto, de manera que el INSS no es competente para determinar la contingencia; que la baja y el alta en el mismo día no tiene sentido y solo se hace para mecanizar una serie de datos sobre la trabajadora a nivel laboral; que no ha presentado al INSS solicitud de inicio de expediente de determinación de contingencia. El TSJ determina que la mutua incurre en sendas contradicciones:

Por un lado, la mutua demanda precisamente la determinación de la contingencia, no la propia existencia de la IT ni prestaciones. Además, afirmar que la trabajadora ha fallecido en el acto está fuera de prueba y lo planteado sobre la razón del mecanizado de la IT es una conjetura.

Por otro lado, negar la competencia del INSS para determinar la contingencia porque no existe situación de IT daría lugar a que, si un trabajador fallece al instante o bien ese mismo día, habría que dejarle a su suerte sin proporcionarle siquiera la asistencia sanitaria, ya que esta requiere la declaración de IT. La mutua parte de una hipótesis que no resulta admisible: que el período de IT ha de durar más de un día, cuando precisamente no es infrecuente que esto ocurra y, además, la legislación no es contraria, e incluso lo contempla expresamente (LGSS 169 s.; OM ESS/1187/2015 art.3.2).

Por último, la comunicación de la mutua al INSS que da lugar al inicio del expediente es claramente una impugnación de la contingencia.

Por lo que es coherente la calificación de la contingencia como accidente de trabajo in itinere.

Desestima el recurso de la mutua.

5. Desistimiento de la demanda. ¿Cómo afecta al plazo de prescripción?

STSUD 15-7-25

La interrupción del plazo de prescripción por la presentación de la reclamación extrajudicial se mantiene durante todo el tiempo en que la acción esté judicialmente pendiente, incluso si el proceso finaliza por desistimiento, sin que se considere prescrita la acción mientras no transcurra un nuevo plazo completo de prescripción tras el desistimiento.

Efectos interruptivos del desistimiento

Cinco trabajadoras afectadas por un despido colectivo de fecha de 2-1-2014 presentan, tras la confirmación judicial de su procedencia, papeleta de conciliación el 24-10-2016 solicitando una compensación económica por pérdida de prestaciones de desempleo. El acto de conciliación finaliza sin avenencia y el 2-11-2017 presentan demanda judicial, finalizando el procedimiento el 24-5-2018 por desistimiento por incomparecencia al acto del juicio. El 31-5-2018 presentan nueva papeleta de conciliación y el 15-9-2018 la subsiguiente demanda.

La demanda es desestimada tanto en instancia como en suplicación por considerar que la acción está prescrita. Señalan los tribunales que, al haberse desistido de la acción, el efecto interruptivo de la prescripción desplegado por la papeleta de conciliación de 24-10-2016 no pervive, debiendo iniciarse de nuevo el cómputo de la prescripción desde aquella fecha. De modo que cuando se presentó la segunda papeleta de conciliación, el 31-5-2018, la acción ya estaba prescrita por el transcurso del plazo de 1 año a contar desde el 24-10-2016.

Las trabajadoras recurren en casación para la unificación de doctrina planteando la cuestión relativa a determinar si la interrupción de la prescripción por la presentación de la primera papeleta de conciliación se mantiene o no hasta la finalización del procedimiento por desistimiento.

El TS recuerda que el desistimiento y la renuncia de acciones son figuras jurídicas distintas con naturaleza distinta. La renuncia extingue la acción impidiendo el planteamiento de otra demanda posterior. Por el contrario el desistimiento deja intacta la acción. Solo implica una renuncia a seguir en el proceso, pero no al ejercicio de la acción que se mantiene viva, con independencia de que el desistimiento se haga o no “con reservas de acciones”, que no es más que una cláusula de estilo.

De este modo, la interrupción de la prescripción se produce desde el momento en que se presenta la reclamación extrajudicial o la demanda y se mantiene mientras la acción está “sub iudice”, comenzando de nuevo el plazo de prescripción al finalizar el procedimiento judicial, incluso si este termina en desistimiento. Además, el TS observa que no es relevante que el desistimiento se realice con o sin reserva de acciones, ni tampoco si hay sucesivos actos de interrupción mediante nuevas reclamaciones, no existiendo límite para la pluralidad de interrupciones.

En el caso concreto, los efectos interruptivos quedan reconocidos desde la primera conciliación, mantenidos durante el proceso judicial posterior hasta el desistimiento por incomparecencia; por lo que, si no ha transcurrido el plazo de prescripción antes de la siguiente reclamación y demanda, estas no pueden considerarse prescritas.

Por ello, el TS estima el recurso de las trabajadoras, casando y anulando la sentencia del TSJ. Deja, así, sin efecto la declaración de prescripción de la acción, y ordena al Juzgado que dicte nueva sentencia resolviendo el fondo de la reclamación, partiendo de la vigencia de la acción de las demandantes.

6. Mantener relaciones sentimentales en el trabajo: ¿es causa de despido?

STSJ Illes Balears 7-7-25

El incumplimiento de políticas internas de la empresa para supuestos de conflictos de intereses, como mantener una relación sentimental oculta con un superior jerárquico, así como el uso de medios informáticos para fines particulares, no justifican el despido disciplinario si no se prueba que tales conductas interfieren en el desempeño profesional, causan perjuicio económico o afectan a la operativa normal de la empresa.

Relaciones sentimentales ocultas en el trabajo

El TSJ Illes Balears analiza en suplicación la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora por vulneración de las políticas internas de la empresa y uso de dispositivos informáticos para fines ajenos a la prestación laboral.

La empresa imputa a la trabajadora la ocultación de una relación sentimental previa con el superior jerárquico que la contrató y haber remitido el currículum de su hija para optar a un puesto de trabajo en la empresa, vulnerando con ello la política de conflictos de intereses de la compañía, así como el uso personal y no autorizado de medios informáticos para fines particulares o ajenos a sus cometidos laborales.

La empresa alega que estas conductas constituyen faltas muy graves que justifican el despido disciplinario por incumplimiento de la normativa interna y transgresión de la buena fe contractual, independientemente de la existencia de un perjuicio económico directo.

Impugnado el despido en sede judicial, la sentencia de instancia declaró la improcedencia del despido, valorando que no se probó que la relación sentimental afectara el desempeño profesional ni que el uso de medios informáticos causara perjuicio significativo a la empresa. Recurrida en suplicación, la Sala desestima el recurso y confirma la sentencia en base a los siguientes argumentos:

1. Valoración de hechos probados y prueba. La Sala considera, en primer lugar, que no existiendo modificación de los hechos probados, debe mantenerse el pronunciamiento judicial de instancia, al no apreciarse error en la valoración de las pruebas. El TSJ recuerda que la valoración de la prueba corresponde al órgano judicial de instancia, que tiene una amplia facultad para valorar el material probatorio, y que su criterio debe prevalecer salvo error patente, lo cual no se ha demostrado. La valoración judicial se ha realizado conforme al principio de inmediación, con mayor cercanía a la prueba practicada en juicio oral, y no procede sustituir el criterio judicial por la valoración de la parte recurrente.
2. Respecto a la relación afectiva entre la trabajadora y su superior jerárquico y el posible conflicto de intereses, considera que no se ha acreditado que esta relación haya interferido en el desempeño profesional ni haya generado perjuicio o discriminación efectiva en la empresa. La consecuencia de haber comunicado dicha relación habría sido un cambio en el superior jerárquico inmediato, pero no se ha acreditado que la falta de comunicación de esta relación haya causado un daño concreto.
3. Uso de medios informáticos de la empresa. El TSJ considera que el uso personal de medios informáticos (como búsquedas relacionadas con el Carnaval de Cádiz o acceso a

cuentas de correo personales) fue residual y anecdótico, sin que hubiera causado interferencia en la actividad normal de la empresa ni perjuicio económico. Asimismo, las conversaciones con contactos que remitían potenciales clientes se enmarcan dentro de la labor comercial de la trabajadora, y no se ha probado que gestionara esos clientes para su propio interés fuera de la empresa.

4. Finalmente, aunque la empresa alega incumplimiento de sus políticas internas y vulneración de la diligencia debida y la buena fe, el TSJ concluye que no se ha probado que las conductas imputadas hayan causado un perjuicio o justifiquen el despido.

7. El TCo incluye en la protección contra el despido a las personas que reclamen ante el comité de empresa

STCo 9-9-25

El TCo ha declarado nulo el despido de una trabajadora que, con carácter previo a su despido, había reclamado ante el comité de empresa, con el fin de que intermediara con la empresa ante determinados incumplimientos laborales. Esto supone la ampliación de la garantía de indemnidad, que impide que ninguna persona trabajadora pueda recibir represalias por reclamar a la empresa el reconocimiento de sus derechos laborales.

Reclamación ante el Comité de empresa

Un trabajador interpone demanda de protección de derechos fundamentales por entender vulnerados sus derechos a la garantía de indemnidad (Const art. 24.1 CE) y libertad sindical (Const. art. 28 CE), tras la extinción de su relación laboral. La situación se ha originado cuando el trabajador, tras recibir una modificación de su cuadrante de guardias, comunica por escrito al presidente del comité de empresa su disconformidad con el cambio y el incumplimiento de ciertos acuerdos. A causa de la intermediación del comité, la empresa dejó sin efecto la modificación, pero posteriormente procedió a despedir al trabajador.

En la instancia estima la demanda y se declara nulo el despido, condenando a la empresa a la readmisión y pago de salarios y una indemnización por daños morales. La empresa recurre en suplicación donde se revoca la nulidad, declarando la improcedencia del despido, negando que el caso estuviera amparado por la garantía de indemnidad. Tras inadmitirse el recurso de casación por falta de contradicción, el trabajador interpone recurso de amparo ante el TCo.

Se debate si la garantía de indemnidad (Const art.24.1) protege también a los trabajadores frente a represalias empresariales cuando la reclamación se formula ante la representación legal de los trabajadores, solicitando una intermediación que busca resolver, de manera extrajudicial y previa a un proceso judicial, una controversia laboral. La cuestión principal es si ese cauce de reclamación está cubierto por la garantía de indemnidad o sólo lo están el ejercicio de acciones judiciales y sus actos preparatorios.

El TCo analiza la evolución de su doctrina sobre la garantía de indemnidad, empezando por su aplicación a actos estrictamente judiciales o preparatorios, ampliándola posteriormente a actos extrajudiciales dirigidos a evitar el proceso, como comunicaciones al empleador o denuncias ante la Inspección de Trabajo. El Tribunal destaca que la finalidad de la protección constitucional es evitar el desincentivo y la represalia contra el ejercicio legítimo de los derechos laborales, también cuando se utilizan mecanismos extrajudiciales y legales de resolución de conflictos. Por otra parte, recuerda que, entre las funciones atribuidas a la representación legal de los trabajadores, se encuentra la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y la mediación ante controversias (ET art.64.7), por lo que una reclamación realizada ante, por ejemplo, un comité de empresa es un acto de carácter reglado, con un grado de formalización, orientado a resolver conflictos laborales y evitar el acceso inmediato a los tribunales, lo cual le otorga relevancia constitucional para quedar bajo la protección de la garantía de indemnidad.

En el supuesto concreto, el TCo considera que la actuación del trabajador, al poner en conocimiento del comité de empresa una infracción del acuerdo de cuadrantes y solicitar su intervención, se inserta en el marco legal previsto y constituye un cauce legítimo y razonable, previo a la vía judicial. El hecho de que la empresa decidiera despedirle poco después refuerza el indicio de represalia conectado con dicha reclamación y con la función legal de mediación del comité de empresa. Por ello, concluye que desproteger esta vía desincentivaría formas de autocomposición y resolución extrajudicial de conflictos laborales, en contra del principio de tutela judicial efectiva.

Por todo ello, el TCo estima el recurso de amparo, declara la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su modalidad de garantía de indemnidad, anula las sentencias anteriores y declara la firmeza de la sentencia de instancia que declaró nulo el despido, restituyendo al trabajador en su derecho.

La sentencia incluye un voto particular discrepante en el en el que de uno de los magistrados no aprecia vulneración de derechos fundamentales.

8. Aplicación deficiente del protocolo de acoso: ¿qué consecuencias tiene para la empresa?

STSJ Aragón 18-7-25

Las deficiencias en la documentación y la falta de formación e información sobre la activación del protocolo de acoso pueden ser incumplimientos empresariales, sancionables con arreglo a la LISOS, pero no son actos de hostigamiento o acoso que justifiquen la extinción indemnizada del contrato.

Defectos en la aplicación del protocolo de acoso

El TSJ Aragón se pronuncia en sede de suplicación sobre la diferencia entre conflicto y acoso laboral y sobre las consecuencias que se derivan de incumplimientos empresariales en la aplicación del protocolo de acoso, a raíz de la demanda presentada por una trabajadora solicitando la extinción del contrato por incumplimiento empresarial grave (ET art.50.1) y una indemnización por daños psicológicos derivados del acoso de 50.000 euros.

La trabajadora, con la categoría de gobernanta, remite un correo electrónico a la empresa poniendo de manifiesto la existencia de acoso laboral. La empresa activa el protocolo de acoso y, tras las diligencias practicadas, concluye que no existe acoso sino un conflicto laboral con otras dos trabajadoras, camareras de piso, que se quejan de la carga excesiva de trabajo y las órdenes impuestas. Sin embargo, no se documenta la investigación practicada tras activarse el protocolo. Además, la plantilla no ha sido informada de la existencia del procedimiento para la gestión de conflictos y acoso, y tampoco se han realizado campañas de sensibilización para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, ni del ciberacoso.

La Sala recuerda que, tal y como reitera la doctrina constitucional, no todo conflicto o enfrentamiento puntual constituye acoso. El concepto de acoso laboral puede comprender situaciones o conductas de diversa índole, puntuales o reiteradas en el tiempo, pero todas ellas tienen en común su carácter degradante de las condiciones de trabajo o la hostilidad que conllevan. Tienen, por finalidad o como resultado, atentar o poner en peligro la integridad personal del trabajador.

En el litigio, no se acreditan las agresiones físicas y psicológicas reiteradas que alega la trabajadora, sino un mero clima de conflicto laboral. Por otra parte, se reconoce que el protocolo de acoso laboral de la empresa no fue debidamente observado, así como que las diligencias de indagación practicadas no constan documentadas. Ahora bien, la activación del protocolo de acoso, aunque con deficiencias documentales, puede ser

suficiente para descartar la existencia de acoso si no se acredita violencia psicológica intensa y reiterada. Además, estos defectos en la documentación, que pueden ser sancionables de conformidad con la LISOS, no han impedido a la trabajadora, en el marco del proceso judicial, la prueba que ha considerado oportuna para la defensa de sus intereses, incluyendo una triple testifical.

Por todo ello, se concluye que el incumplimiento laboral no puede ser considerado como acto de hostigamiento o acoso que justifique la extinción del contrato y la indemnización solicitada.

9. Huelga ¿Se pueden elegir por sorteo los trabajadores asignados a los servicios mínimos?

STS 3-7-25

Si la empresa no tiene conocimiento previo por vías lícitas de qué trabajadores se van a adherir a la huelga y cuáles no, puede utilizar un sistema aleatorio como el sorteo para designar los trabajadores que deben cubrir los servicios mínimos fijados por la autoridad laboral sin que se produzca una vulneración del derecho fundamental de huelga.

Designación por sorteo

Fijados por la autoridad laboral los servicios mínimos para el desarrollo de una huelga, la empresa designa los trabajadores que han de cubrirlos mediante un sorteo, sistema ya utilizado en anteriores convocatorias de huelga. El sorteo se realiza dos días antes del inicio de la huelga, sin oposición de los miembros del comité de empresa y representantes de los trabajadores, y los trabajadores designados son notificados por correo electrónico.

Uno de los sindicatos presenta demanda de vulneración del derecho fundamental a la huelga por dejar la participación al azar, con imposibilidad de conocer la designación hasta un momento inmediatamente anterior al inicio de la huelga.

Desestimada la demanda en instancia, el sindicato recurre en casación ordinaria

El TS recuerda que, en aplicación del deber de minimización de impacto de las medidas adoptadas sobre el derecho de huelga, se debe designar para ocuparse de los servicios mínimos a quienes no vayan a adherirse a la huelga, permitiendo así que los que se quieran adherir lo hagan (TS 25-1-10). Pero esta obligación solo es exigible cuando el conocimiento por parte de la empresa de qué trabajadores van a adherirse a la huelga provenga de

fuentes lícitas y haya sido recogido con esa finalidad o con fines compatibles. Lo que no es exigible es que la empresa designe a los trabajadores que de alguna manera prevea que no van a seguir la huelga, como, por ejemplo, a través de los datos de afiliación sindical. Tampoco puede imponer a los trabajadores la obligación de comunicar su adhesión a la huelga, lo que podría constituir una conducta de presión vulneradora del derecho fundamental.

De manera que, si la empresa no tiene un conocimiento efectivo, razonable y justificado sobre los trabajadores que van a secundar la huelga, lo que le hubiera permitido adoptar una decisión de menor impacto sobre el derecho de huelga individual, el uso de un sorteo como método sirve precisamente para descartar un uso desviado de los poderes de organización empresarial, sin que se le pueda atribuir, a priori, una finalidad desviada contraria al derecho de huelga.

Por ello, el TS desestima el recurso de casación y confirma la sentencia recurrida.

10. Cuidador de hijo con discapacidad: ¿tiene derecho a solicitar ajustes razonables en su puesto de trabajo?

STJUE 11-9-25

El TJUE ha declarado que la protección de los derechos de las personas con discapacidad también incluye la prohibición de discriminación indirecta por asociación. Esto implica que los trabajadores sin discapacidad están protegidos cuando sufren un trato desfavorable en el empleo por asumir responsabilidades de cuidado hacia un hijo con discapacidad. Asimismo, la obligación de realizar ajustes razonables se extiende a estos trabajadores, siempre que proporcionen asistencia esencial, y que dichas medidas no supongan una carga excesiva para el empleador.

Discriminación por asociación y ajustes razonables

Una trabajadora que presta servicios para una empresa solicita repetidamente la adscripción permanente a un puesto con horario fijo para poder cuidar a su hijo menor con discapacidad grave e invalidez total, que requiere atención diaria a una hora específica. La empresa no accede, pero le concede ajustes provisionales. La trabajadora interpone demanda y el procedimiento continúa hasta, finalmente, la Corte de casación italiana plantea cuestiones prejudiciales ante el TJUE

En la primera cuestión, se plantea si la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad- establecida en la Dir 2000/78EDL2000/90175, reforzada por la CDFUE y la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad- protege también a un trabajador sin discapacidad que sufre discriminación en el ámbito laboral debido a los cuidados que dispensa a su hijo con discapacidad.

Esta directiva establece un marco general contra la discriminación en empleo y ocupación, aplicable tanto en el sector público como en el privado. Su protección no se limita a las personas directamente afectadas por los motivos de discriminación (en este caso, discapacidad), sino que se extiende a cualquier persona discriminada en base a dichos motivos. Además, el concepto de condiciones de trabajo incluye aspectos como los horarios, que pueden constituir el origen de la discriminación alegada.

Recuerda que el TJUE ya había reconocido que existe discriminación directa por asociación (TJUE 17-7-2008, C-303/06, caso ColemanEDJ 2008/111028) cuando un trabajador es tratado desfavorablemente por la discapacidad de un familiar cercano. Consideró que limitar la Directiva solo a las personas con discapacidad reduciría su alcance y utilidad, lo que contradice sus objetivos. Por ello, la prohibición debe entenderse como aplicable también a la discriminación indirecta por asociación. Por lo tanto, aplicando este criterio, el TJUE concluye que el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación abarca no solo a las personas sobre las que recae directamente el motivo discriminatorio, sino también a aquellas relacionadas con ellas.

En consecuencia, la protección de los derechos de las personas con discapacidad incluye también la prohibición de discriminación indirecta por asociación. Esto implica que los trabajadores sin discapacidad están protegidos cuando sufren un trato desfavorable en el empleo por asumir responsabilidades de cuidado hacia un hijo con discapacidad.

Respecto a la segunda cuestión se analiza si la obligación de realizar ajustes razonables (Dir 2000/78 art.5) se aplica también a un trabajador sin discapacidad que presta asistencia esencial a su hijo con discapacidad.

El TJUE recuerda que la finalidad de los ajustes razonables es garantizar la igualdad de trato de las personas con discapacidad en el acceso y permanencia en el empleo, y que tales medidas deben adoptarse salvo que generen una carga excesiva para el empresario. Señala que la obligación de la Dir debe interpretarse a la luz de la CDFUE (CDFUE art.26 y 28 EDL 2000/94313) y de la Convención de la ONU sobre discapacidad (art.2), que amplían la protección al reconocer el derecho de los niños a cuidados y el de las personas con discapacidad a medidas que aseguren su autonomía e integración, además de considerar la obligación de apoyo a las familias.

En aplicación de esta normativa el TJUE interpreta que empresario no solo está vinculado frente al trabajador con discapacidad, sino también respecto a aquel que de forma esencial permite que una persona con discapacidad, en este caso su hijo, reciba la mayor parte de los cuidados necesarios. Por ello, el empleador debe introducir adaptaciones (como horarios fijos, reducción de jornada o reasignación de puesto) que faciliten la conciliación y el ejercicio de derechos, siempre que no se produzca una carga desproporcionada atendiendo a criterios como costes económicos, tamaño y recursos de la empresa o existencia de ayudas públicas. No reconocer esta obligación vaciaría de contenido la prohibición de discriminación indirecta por asociación, privando de eficacia útil a la Dir 2000/78.

11. Se desarrolla el régimen de acceso de los bomberos forestales a la jubilación anticipada

RD 817/2025, BOE 17-9-25

Se amplía a los bomberos forestales la aplicación de la regulación establecida para los bomberos al servicio de las administraciones públicas en materia de reducción de la edad de jubilación, lo que va a permitir el reconocimiento de pensiones de jubilación con aplicación del coeficiente reductor del 0,20.

Coeficiente reductor de la edad de jubilación

Se modifica el RD 383/2008 para incluir expresamente a los bomberos forestales dentro del ámbito de aplicación del régimen de coeficiente reductor de la edad de jubilación en la Seguridad Social, reconociendo el derecho de los bomberos forestales a anticipar su jubilación en igualdad de condiciones que el resto de bomberos empleados por las administraciones públicas. Además, se actualizan y amplían las situaciones de suspensión de trabajo que no se descuentan en el cómputo del tiempo trabajado a estos efectos.

De este modo, a partir del 18-9-2025, se van a poder reconocer pensiones de jubilación a una edad inferior a la establecida legalmente, a los bomberos forestales incluidos en el RGSS, con independencia de la naturaleza estatutaria o laboral de su relación de servicio. Dentro de este colectivo, pueden ser beneficiarios:

– quienes estén en alta como bomberos forestales en el momento del hecho causante;

– los que habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación (con aplicación de tales coeficientes reductores) cesen en su actividad de bomberos forestales, pero permanezcan en alta por razón de una actividad laboral diferente, con independencia del régimen de Seguridad Social en el que resulten encuadrados.

Esto supone que, quienes acrediten un mínimo de 15 años cotizados en la actividad de vigilancia y extinción de incendios forestales van a poder reducir la edad de jubilación mediante la aplicación del coeficiente reductor del 0,20 a los años completos efectivamente trabajados en la actividad de vigilancia y extinción de incendios forestales. Así, se podrá anticipar el acceso a la jubilación a los 60 años, o a los 59 años si se acreditan 35 años o más de cotización.

La aplicación de este beneficio lleva consigo la aplicación en un tipo de cotización adicional, que para el año 2025 se fija en 10,60% sobre la base de cotización por contingencias comunes.

Respecto del cómputo de los años efectivamente trabajados se amplía, tanto para los bomberos como para los bomberos forestales, las faltas al trabajo que no se descuentan, incluyendo la suspensión del contrato por permiso parental y por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual. Tampoco se van a descontar los permisos y licencias retribuidos, incluido el desempeño de la actividad sindical.

Nota:

Aunque la L 5/2024 ya reguló, con vigencia de 10-11-2024, la extensión del régimen jurídico de la jubilación de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos a los bomberos forestales, el INSS rechazó el reconocimiento de pensiones de jubilación con aplicación de coeficientes reductores en tanto no se produjera la modificación del RD 383/2008 (INSS Criterio de gestión núm. 4/2025).

12. Reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años: ¿cómo afecta a los complementos salariales?

STSUD 2-7-25

La disminución proporcional del salario asociada a la reducción de jornada por cuidado directo de un menor de 12 años solo afecta al salario base y a los complementos salariales vinculados a la duración de la jornada. De manera que los complementos salariales que no dependen del tiempo de trabajo deben abonarse en su integridad.

Cómo afecta a los complementos salariales la reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años

La cuestión que se debate en la sentencia analizada consiste en determinar si una trabajadora que realiza una jornada reducida por cuidado directo de hijo menor de 12 años tiene derecho a percibir el plus de turnicidad de forma completa o en proporción a la jornada efectivamente desarrollada.

El Tribunal Supremo recuerda su doctrina sobre la incidencia de la reducción de jornada por cuidado directo de menor de 12 años en los complementos salariales y señala que:

La disminución proporcional del salario afecta tanto al salario base como a los complementos salariales ligados a la duración de la jornada, por lo que no reduce el plus de asistencia y puntualidad ni el plus de absentismo ni el plus de turnicidad. Pero sí reduce el plus de productividad y la prima variable de conducción que perciben los maquinistas en atención al tiempo de servicio de conducción.

Esta conclusión también viene apoyada por la perspectiva de género, debiendo tener en cuenta que el colectivo mayormente afectado por la reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años es el de las mujeres.

En consecuencia, concluye que la trabajadora con reducción de jornada por cuidado directo de un menor de 12 años debe percibir el plus de turnicidad en su integridad, al no estar vinculado a la duración de la jornada.

13. ¿Puede cobrarse la prestación por desempleo mientras se encuentra en excedencia por guarda legal?

STSUD 4-7-25

El TS declara que no tiene derecho a la prestación por desempleo la trabajadora que mientras se encuentra en excedencia por cuidado de hijo, formaliza un contrato de trabajo temporal con otra empresa, a cuya finalización, solicita el desempleo sin instar la reincorporación en la empresa de origen.

Excedencia por cuidado de hijo y desempleo

La cuestión debatida consiste en resolver si una trabajadora en excedencia por cuidado de hijo tiene derecho a percibir la prestación por desempleo contributiva, tras desempeñar un breve contrato temporal en otra empresa, sin haber solicitado el reingreso a la empresa de la que se encontraba excedente.

Tras analizar la doctrina jurisprudencial existente sobre la excedencia voluntaria y el derecho a percibir la prestación de desempleo, el Tribunal Supremo recuerda que, durante el disfrute de una excedencia voluntaria, no cabe exigir al trabajador la solicitud de reingreso cuando el propio plazo de la excedencia lo impide. Sin embargo, aclara que esta doctrina no es aplicable a la excedencia por cuidado de hijo.

El trabajador en excedencia por cuidado de hijo tiene la posibilidad de solicitar el reingreso en cualquier momento durante el máximo de tres años permitido legalmente (ET art.46.3). No existe impedimento alguno para que el trabajador solicite antes de plazo el reingreso. En consecuencia, para encontrarse realmente en situación legal de desempleo, el trabajador ha de haber solicitado dicho reingreso.

La prestación de servicios para otra empresa durante la excedencia por cuidado de hijo es legítima y puede ser compatible, pero el acceso a la prestación de desempleo exige que, terminado el contrato temporal, el trabajador solicite la reincorporación en la empresa de origen, pues existe la obligación empresarial de readmitirlo si así lo hace. Si no solicita la reincorporación y, por tanto, no se agota esta posibilidad efectiva de retorno al empleo, no se encuentra en situación legal de desempleo (LGSS art.267.2.d).

Solo si en el nuevo empleo se reunieran los periodos de cotización requeridos para acceder autónomamente al desempleo, sin computar las cotizaciones a la empresa de la que se está en excedencia, podría reconocerse la prestación. No es este el caso, ya que el contrato temporal fue de duración muy limitada y no cubría el periodo mínimo exigido.

14. Nuevo plan estratégico de la Inspección de Trabajo 2025-2027

SER Resol 8-9-2025, BOE 12-9-2025

El nuevo Plan estratégico de la Inspección de trabajo establece dos ejes de actuación dirigidos a la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y a garantizar un servicio público de calidad teniendo en cuenta y contribuyendo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030. Prevé la creación de la sede electrónica de la ITSS, así como el desarrollo y puesta en funcionamiento de las aplicaciones ARIADNA y SERENA.

Nuevo plan estratégico

Mediante acuerdo del Consejo de Ministros de 26-8-25, se ha aprobado el Plan Estratégico de la ITSS para los años 2025-2027. El plan ha sido elaborado con las aportaciones de las organizaciones sindicales y empresariales y de las Comunidades Autónomas y ha sido aprobado por el Consejo Rector del Organismo Estatal de la ITSS. El seguimiento y evaluación del plan se realizará en el seno de la Comisión Permanente del Consejo Rector y en la Comisión Permanente del Consejo General del Organismo Estatal ITSS.

El Plan se agrupa en dos ejes básicos desgranados en 17 objetivos estratégicos, que a su vez se desagregan en líneas de actuación dirigidas a su consecución. Los ejes en los que se compone el plan son los siguientes:

Eje 1. Defensa de los derechos de las personas trabajadoras

Establece las acciones que se deben desarrollar para lograr objetivos que se alineen con la función que la ITSS debe cumplir como defensora de los derechos laborales, así como del sistema de Seguridad Social. Abarca 10 objetivos y define las líneas de actuación prioritarias en las distintas áreas en las que la ITSS desarrolla su actividad:

Objetivo 1. Estar donde debemos estar para garantizar los derechos laborales.

Objetivo 2. Garantizar los derechos de los y las representantes de las personas trabajadoras, como aliados para el cumplimiento de la normativa laboral.

Objetivo 3. Garantizar el derecho a la seguridad y salud, un derecho fundamental.

Objetivo 4. Garantizar la igualdad y la inclusión.

Objetivo 5. Garantizar la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y la adecuada integración de la perspectiva de género en la actuación inspectora.

Objetivo 6. Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de promoción y protección del empleo.

Objetivo 7. Aflorar empleo con derechos.

Objetivo 8. Erradicación de supuestos de precariedad extrema y trabajo forzoso.

Objetivo 9. Actividad inspectora en materia de seguridad social.

Objetivo 10. Actividad internacional.

Eje 2. Servicio público de calidad

Contiene 7 objetivos y se centra en la identificación de medidas estructurales, organizativas y operativas cuyo propósito final es ofrecer un servicio público que se distinga por su alta calidad, eficacia y eficiencia.

Objetivo 11. Reforzar la organización en aras de un servicio de inspección eficiente y de calidad.

Objetivo 12. Adaptar la organización a los nuevos desafíos.

Objetivo 13. Avanzar en la modernización tecnológica del organismo.

Objetivo 14. Mejorar las capacidades del personal.

Objetivo 15. Promover el bienestar de nuestro personal, nuestro mayor activo.

Objetivo 16. Lograr una organización más abierta y transparente.

Objetivo 17. Potenciar los valores y principios éticos.

El Plan incluye un cuadro de correspondencia entre sus objetivos y líneas de actuación y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, destacando especialmente la vinculación directa con los objetivos de trabajo decente (ODS 8), igualdad de género (ODS 5), salud y bienestar (ODS 3) y fin de la pobreza (ODS 1), dada la naturaleza transversal de la labor inspectora en el ámbito laboral y social.

15. ¿Puede el empresario clonar el disco duro del ordenador del trabajador para justificar un despido?

STSJ Castilla-La Mancha 18-7-25

El acceso por la empresa al disco duro del ordenador proporcionado al trabajador para la realización de sus funciones, limitado a la información estrictamente relacionada con la actividad laboral y sin acceder a datos personales almacenados en servicios privados como «One Drive Personal», no constituye una vulneración del derecho a la intimidad, siempre que dicho acceso sea idóneo, necesario y proporcional para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y justificar un despido disciplinario.

Control empresarial del disco duro del ordenador facilitado al trabajador

El 27-9-2023 se hizo entrega a la trabajadora demandante de carta de despido disciplinario por bajo rendimiento y uso indebido del equipo informático, tras detectarse irregularidades en los proyectos asignados mediante el análisis de registros en servidores y el programa de gestión de proyectos (Gestproyect).

Con el fin de verificar la actividad laboral y detectar posibles incumplimientos, se realiza un informe pericial forense sobre el disco duro de su ordenador, sin acceder a su cuenta privada de almacenamiento 'One Drive Personal' que había instalado sin conocimiento de la empleadora.

La trabajadora interpone demanda alegando vulneración de su derecho a la intimidad por el acceso a su carpeta personal y solicitando una indemnización por daños morales. La sentencia de instancia estima la petición subsidiaria formulada en la demanda y declara la improcedencia del despido, al considerar que con la prueba documental, testifical y pericial practicada no se había acreditado la causa alegada por la empresa para justificar el despido disciplinario, desestimando el resto de pretensiones ejercitadas.

La demandante interpone recurso de suplicación solicitando la revocación de la sentencia dictada en lo relativo a la vulneración del derecho a la intimidad y la estimación de una indemnización por daños morales.

El TSJ desestima el recurso en base a las siguientes consideraciones:

1. Se clona el disco duro para recopilar el trabajo realizado durante un determinado periodo de tiempo, en concreto hasta el momento en el que es despedida. Con ello, se trata de contrastar los proyectos en los que trabajaba y si se correspondían las horas que

registraba en el programa Gestproject con el tiempo que realmente dedicaba a los mismos.

2. Con respecto al servicio privado de almacenamiento en la nube (One Drive Personal), el perito manifiesta expresamente que no accedió a la misma.

De todo ello se concluye que la empresa no ha vulnerado el derecho a la intimidad de la trabajadora. No existe acceso ni control o fiscalización de información ajena al trabajo desempeñado o que debió desempeñar la trabajadora para la empresa, toda vez que a lo único a lo que accedió fue al disco duro del ordenador puesto a su disposición para la realización del trabajo, y cuya utilización queda dentro del ámbito del poder de vigilancia y control del empresario. Esta actuación fue necesaria para garantizar que el incumplimiento imputado tiene la suficiente gravedad para ser merecedor de la máxima sanción.

Así pues, la información extraída del disco duro fue la mínima indispensable para constatar que llevaba a cabo actividades que no tenían que ver con su trabajo.

Habiéndose acreditado que el control empresarial se ajusta al llamado PIN de constitucionalidad (doctrina Barbulescu), idoneidad, necesidad y proporcionalidad, la consecuencia es la desestimación del recurso presentado.

16. ¿Hasta cuándo se debe abonar el complemento de IT?

SAN 26-6-25

Si el convenio colectivo establece un complemento para la prestación por IT sin limitación temporal expresa, dicho complemento debe mantenerse mientras persista la situación de IT, incluyendo las prórrogas extraordinarias más allá de los 545 días, y la empresa debe cotizar a la Seguridad Social considerando dicho complemento.

Duración del complemento de IT

El convenio colectivo vigente en una agencia pública de radiotelevisión establece “una prestación por incapacidad temporal con el fin de que los/las trabajadores/as en esta situación, justificada mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del cien por cien de su retribución ordinaria desde el primer día en que se produzca esta situación”.

En los supuestos en que la IT se alarga más de 545 días, la empleadora no siempre abona el complemento de IT ni mantiene la cotización. Alega que el convenio supedita el derecho al complemento a que la situación de IT esté justificada con el parte de baja, por lo que no puede mantenerse una vez transcurridos los primeros 545 días de baja. Señala, además, la falta de dotación económica para asumir tal compromiso.

La representación sindical presenta demanda de conflicto colectivo solicitando que el complemento de IT se abone sin límite temporal y la cotización se mantenga por ese 100% de la retribución ordinaria.

La AN recuerda que, en relación con la duración del abono del complemento de IT recogido en el convenio colectivo, se ha reseñado la necesidad de estar, como primer canon de interpretación, a los términos literales del título constitutivo de forma que, si los mismos son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, no se debe aplicar otra regla de interpretación.

Y si el convenio colectivo reconoce el derecho de los trabajadores a una prestación de IT que complete la percepción del 100% de su retribución ordinaria desde el primer día en que se produzca esta situación, justificada mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, no ha de establecerse ninguna limitación temporal.

La literalidad de la norma convencional analizada es clara: recoge una prestación complementaria para completar la retribución ordinaria desde el primer día de la baja. Y nada se dice respecto de la finalización, por lo que se ha de abonar mientras se mantenga la situación de IT, incluidos los periodos de prórroga extraordinaria.

17. ¿Se puede exigir superar un reconocimiento médico para una promoción interna?

STS 3-7-25

En procesos de promoción interna para puestos que implican riesgos para la seguridad aérea y aeroportuaria, la empresa puede exigir como requisito obligatorio la superación de un reconocimiento médico exhaustivo, siempre que sea proporcional y necesario para garantizar la seguridad y salud laboral. Además, añade que un Comité de Seguridad y Salud Laboral no posee capacidad normativa para imponer obligaciones de este tipo, ya que su función es coordinadora y consultiva.

Imposición de reconocimiento médico en promoción interna

Una entidad pública del sector aeroportuario establece como requisito excluyente para la promoción interna de determinados puestos vinculados a la seguridad aérea y aeroportuaria la superación de un reconocimiento médico, que había sido aprobado por el Comité de Seguridad y Salud laboral. Uno de los sindicatos impugna las bases al considerar que la exclusión por motivos médicos sólo debe proceder cuando existen circunstancias motivadas que impiden el desarrollo normal de las funciones. La AN estima la demanda y ordena suprimir de la convocatoria el reconocimiento médico excluyente. Disconforme, la entidad interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si la exigencia de reconocimiento médico exhaustivo y excluyente en los procesos de provisión interna para determinados puestos y que ha sido aprobado por el comité de seguridad y salud es conforme o no a la legalidad vigente.

La doctrina del TCo (TCo 196/2004) adoptada por el TS (TS 10-6-15, 178/2014 y 7-318, rec. 42/2017) establece que, aunque la regla general es la voluntariedad de los reconocimientos médicos, esto no supone que exista un derecho absoluto a mantener un estado de opacidad sobre el estado de salud del individuo. Se protege la intimidad del trabajador, pero también se imponen sacrificios cuando la negativa a someterse a reconocimientos médicos puede colisionar con otros derechos básicos o intereses protegidos. Entre estas situaciones la LPRL art.22.1 incluye como excepción a la voluntariedad el reconocimiento cuando sea imprescindible para verificar si el estado de salud de los trabajadores puede constituir un riesgo para el mismo, sus compañeros o para otras personas relacionadas con la actividad de la empresa; también en aquéllos supuestos en los que la obligatoriedad se establece de forma expresa por la ley, al tratarse de actividades especialmente peligrosas.

También añade que, en todo caso, la obligatoriedad solo puede establecerse cuando no exista ninguna otra medida alternativa al reconocimiento médico para verificar el estado del trabajador y debe existir proporcionalidad entre la restricción del derecho que se produce y el beneficio que se pretende obtener- preservar la salud del trabajador, de sus compañeros y de terceros-.

En el supuesto enjuiciado se trata de la provisión de puestos especialmente vinculados a la seguridad aeroportuaria, por lo que se considera que se reúnen sobradamente los requisitos que justifican la excepción a la voluntariedad, tanto por la potencial afectación a la seguridad del propio trabajador como a la de compañeros y terceros, y como por estar amparados en una normativa que regula actividades con riesgos especiales. Tanto

normativa europea en materia de seguridad aérea (Rgto UE 2017/373 y Rgto UE 2018/1139) como la ley de Seguridad aérea (L 21/2003) obligan a comprobar la aptitud psicofísica de las personas que trabajan en estos entornos.

Con relación a que las bases hayan sido aprobadas por el Comité Estatal de Seguridad y Salud, la doctrina del TS establece que ni el convenio colectivo, ni acuerdos adoptados por en órganos de representación y prevención de riesgos pueden atribuirse una competencia normativa superior a la establecida por la ley (TS 10-6-15, rec. 178/2014). La negociación colectiva puede complementar la legislación, detallando aspectos técnicos o desarrollos de la prevención, pero nunca crear nuevas causas de obligatoriedad en la realización de reconocimientos médicos que no estén previstas en la LPRL.

18. Crisis epiléptica: ¿puede ser accidente de trabajo?

STS 17-7-25

La crisis epiléptica ocurrida en tiempo y lugar de trabajo no es accidente laboral cuando existe una dolencia previa de naturaleza no laboral que la provoca y no concurren elementos que justifiquen que puede haber sido causada o agravada por factores laborales.

Contingencia de IT y epilepsia

Un transportista de mercancía de radiofarmacia sufre una crisis epiléptica al finalizar su jornada de trabajo y aparcar su furgoneta. Es trasladado al hospital, tras lo que se emite parte médico de IT por enfermedad común. El trabajador tiene una dolencia congénita, consistente en una malformación de la arteria venosa-cavernoma temporoparietal izquierdo.

Se inicia procedimiento de determinación de contingencia a instancia de la mutua. El trabajador fallece. El INSS declara que el proceso de IT tiene su origen en la contingencia de accidente de trabajo. La mutua reclama. El JS estima la demanda y declara que el proceso de baja tiene su origen en contingencia común.

La heredera del trabajador interpone recurso de suplicación que el TSJ estima y declara que el proceso de IT deriva de accidente de trabajo. Considera que la crisis sufrida por aquel se produce en tiempo y lugar de trabajo, ya que aún no ha terminado de prestar servicio y está aparcando su furgoneta. Y la dolencia congénita que sufre no excluye el origen profesional de la IT, ya que la mutua no ha ofrecido prueba adicional alguna que

revele la desconexión entre el inicio de los síntomas y el trabajo (alude a TS 10-12-14, referida a una enfermedad vascular).

La mutua recurre en casación para la unificación de doctrina. La cuestión a resolver es si la IT del trabajador se puede considerar accidente de trabajo.

El TS acude a su doctrina, que determina que, por su propia naturaleza, la epilepsia excluye la etiología laboral, ya que aceptar su laboralidad implicaría desnaturalizar el concepto del accidente de trabajo, atribuyendo tal cualidad a toda alteración de la salud sobrevenida en el tiempo y lugar de trabajo, incluso las enfermedades comunes más corrientes. Además, diferencia los episodios cardiocirculatorios de las crisis epilépticas (TS 27-2-08; 16-12-05).

Aunque la crisis epiléptica se produce en tiempo y lugar de trabajo, por lo que opera la presunción legal de laboralidad, se trata de una presunción iuris tantum, que puede ser desvirtuada mediante prueba en contrario (LGSS art.156.3). Y el JS ha estimado desvirtuada la presunción, por cuanto consta acreditada la existencia de una dolencia congénita de base, causa de la crisis y de etiología común.

Por otro lado, la valoración de la prueba es competencia soberana del órgano judicial de instancia, y el control de legalidad de tal valoración se limita a comprobar si en el proceso se ha practicado prueba suficiente para desvirtuar la presunción. La existencia de una importante dolencia previa de naturaleza no laboral, causa última de la crisis epiléptica, justifica racionalmente la valoración probatoria del JS si no concurren elementos que justifiquen que tal crisis pudiera haber sido causada o agravada por factores laborales (estrés derivado del trabajo, falta de sueño originada por turnos nocturnos, situaciones que pudieran afectar a la fotosensibilidad u otros). Lo que no concurre.

El TS estima el recurso, casa y anula la sentencia del TSJ y confirma la sentencia del JS.

19. ¿Qué progenitor puede cobrar el IMV en casos de custodia compartida?

STS 18-7-25

En casos de custodia compartida, y a efectos del reconocimiento de la prestación del ingreso mínimo vital, los hijos menores domiciliados en la vivienda de uno de los progenitores sólo forman parte de la unidad de convivencia de dicho progenitor. Es la residencia legal de los menores la que determina la unidad de convivencia. Se excluye la

posibilidad de que ambos progenitores puedan reclamar la prestación en función del tiempo de convivencia.

IMV: determinación de la unidad de convivencia en caso de custodia compartida de los menores

El 3-7-2020, el demandante solicita el ingreso mínimo vital en calidad de unidad de convivencia con sus dos hijos menores, de los cuales ostenta la custodia compartida, aunque los menores están domiciliados en la vivienda del otro progenitor. La solicitud es denegada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social al considerar que los hijos no forman parte de la unidad de convivencia del demandante por no residir en su domicilio.

Ya en sede judicial, el juzgado de lo social desestima la demanda y confirma la resolución del INSS, sentencia que es revocada en sede de suplicación reconociendo el TSJ Andalucía el derecho a la prestación.

El INSS interpone recurso de casación para la unificación de la doctrina. La cuestión litigiosa consiste en determinar si el progenitor que ostenta la custodia compartida de los hijos menores tiene derecho a la prestación del IMV (como unidad de convivencia de un adulto con dos menores), aunque estos se encuentren domiciliados con el otro progenitor.

El TS casa y anula la sentencia del TSJ y declara la firmeza del pronunciamiento de instancia que deniega el derecho al IMV al entender que los hijos forman parte de la unidad de convivencia donde están domiciliados.

Aunque la finalidad de la prestación es la de prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de aquellas personas que viven solas o integradas en una unidad de convivencia y que se encuentran en situación de vulnerabilidad, en el caso presente no se cuestiona dicha situación, sino el derecho a percibir la prestación en la cuantía correspondiente a la unidad de convivencia de un adulto con dos hijos menores.

Y la unidad de convivencia es la que está integrada por las personas que residen en un mismo domicilio y están unidas por vínculos de consanguinidad hasta el segundo grado (RDL 20/2020 art.6.1), no pudiendo una misma persona formar parte de dos o más unidades de convivencia (RDL 20/2020 art.6.3). Los hijos menores que están en situación de custodia compartida solo forman parte de la unidad de convivencia donde se encuentren domiciliados (RDL 20/2020 art.10.4).

Tampoco puede aplicarse aquí la excepción que permite mantener la unidad de convivencia, aunque haya una separación transitoria de alguno de sus miembros por causas señaladas o similares (RDL 20/2022 art.6.2). Para ello debe existir previamente una

unidad de convivencia, lo que no ocurre entre el progenitor y los hijos menores en custodia compartida con residencia en el domicilio del otro.

La norma tiene en cuenta la singularidad que supone la custodia compartida y, por ello, de forma expresa se atribuye la condición de unidad de convivencia exclusivamente a aquella donde se encuentren domiciliados los menores (RDL 20/2020 art.10.4). Esa integración lo es «a efectos de la determinación de la cuantía de la prestación», descartando así que el otro progenitor pueda reclamar dicha cuantía correspondiente a la unidad de convivencia con los menores no domiciliados en su vivienda. La previsión de dicho precepto es rotunda y no otorga ningún margen interpretativo, obligando a su aplicación literal.

20. La empresa no está obligada a proporcionar información salarial individual a los representantes de los trabajadores.

SAN 23-7-25

La AN declara que la representación legal de los trabajadores tiene derecho a recibir información sobre la masa salarial desagregada por grupos profesionales y sexo, pero no a la entrega individualizada de datos salariales de cada trabajador, dado que la normativa vigente no autoriza la divulgación de retribuciones individualizadas. Por otra parte, entiende que la creación de complementos salariales no previstos en convenio colectivo no puede ser declarada unilateralmente nula sin prueba concreta de su implantación unilateral.

Comunicación de información salarial a la RLT

Entre una Mutua colaboradora de la SS y la RLT se celebran diversas reuniones de negociación salarial, que finalizan con la firma de varios acuerdos, tanto sobre incrementos retributivos, como sobre medidas relativas a jornada y estructura salarial. Además, la Mutua entrega a la RLT el registro retributivo legalmente exigido y dispone de una auditoría retributiva incluida en su plan de igualdad con información sobre niveles salariales medios desagregados por sexo y por puesto.

La representación sindical considera que la información proporcionada es insuficiente y plantea demanda ante la sala de lo social de la AN en la que solicita:

- a) Que la empresa le facilite información individualizada y detallada de las retribuciones de todos los trabajadores (más allá de las medias por puesto/sexo y el registro obligatorio);
- b) Que cese la conducta de la empresa por la que se otorgan complementos salariales ajenos a lo estipulado en el convenio, sin la correspondiente negociación colectiva previa con la RLT.

Respecto a la primera cuestión, la AN declara que el derecho a la información salarial por parte de la RLT (ET art.64) y el conocimiento de los datos de masa salarial constituye un elemento nuclear en el ejercicio de control y derecho a la información que la RLT ostenta en empresas del sector público. Sin embargo, recuerda tanto la doctrina del TS (TS 21-11-24, rec.218/2023) como la normativa vigente (ET art.28.2; Dir 2023/970) solo obligan a facilitar datos medios o promedios desagregados por sexo, no los salarios individualizados de cada trabajador. Señala que no existe en una norma con rango de ley que obligue a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

En el supuesto enjuiciado simple alegación de obtener la mayor información para la aprobación de una masa salarial adecuada no justifica la obtención personalizada de los salarios de cada trabajador, máxime cuando como ninguna normativa habilita por el momento a la entrega de dichos datos personalizados. Además, la RLT tiene en su mano la información correspondiente a los datos medios pormenorizados, divididos por sexos y en atención a los puestos de trabajo de la plantilla. Por ello, concluye que la información entregada es suficiente, sin que, en aplicación del principio de minimización de datos sea posible conceder una información que va más allá de lo exigido por la norma.

Con relación a la segunda cuestión, la AN señala que, aunque la negociación colectiva es relevante, no se excluye el pacto individual en la determinación de determinados complementos salariales (ET art.3.1.c). Lo que se justifica, además, para mantener la plantilla sanitaria adecuada. Además, la RLT no ha identificado concretamente los complementos supuestamente creados de forma unilateral y tampoco ha acreditado una vulneración efectiva de la obligación de negociar. Por ello, concluye que no puede imponerse una obligación general y genérica de negociar todos los complementos en ausencia de hechos contrastados que lo justifiquen.

Por todo ello, se desestima la demanda.

21. La sustitución unilateral del convenio colectivo aplicable en la empresa tras la convocatoria de huelga vulnera el derecho indemnidad

STS 23-6-25

Supone una clara represión y obstáculo para el ejercicio del derecho de huelga, la decisión de modificar el convenio colectivo aplicable, adoptada unilateralmente por el empresario tras la convocatoria de la huelga. La medida es nula por vulneración del derecho de huelga de toda la plantilla con independencia de que los trabajadores tuvieran o no la intención de participar en la misma.

Vulneración del derecho de huelga

Se analiza en casación ordinaria la cuestión relativa a determinar si vulnera la garantía de indemnidad y el derecho de huelga la decisión de inaplicar el convenio colectivo de empresa, en situación de ultraactividad y con negociaciones para su renovación, y aplicar el convenio sectorial, adoptada unilateralmente por la empresa de manera inmediata y reactiva al preaviso de huelga.

Para el TS este comportamiento, que la empresa no ha justificado, es un claro acto de respuesta a la pretensión de ejercicio del derecho fundamental de huelga, lo que supone una vulneración del derecho de huelga y una clara represión y obstáculo para su ejercicio.

Considera concluyente la circunstancia de que, durante varios años se estuvo negociando la renovación del convenio colectivo de empresa, sin que se produjera una ruptura de las negociaciones pese a las importantes discrepancias y dificultades acaecidas. Solo cuando se produce un hecho novedoso, como es la convocatoria de la huelga justificada en la dificultad de la negociación, la empresa anuncia, de forma sorpresiva, la aplicación del convenio sectorial en lugar del de empresa.

Es intrascendente el hecho de que no se haya iniciado el desarrollo de la huelga, máxime teniendo en cuenta que precisamente la actuación empresarial tiene como finalidad, consciente o inconsciente, obstaculizar el ejercicio de tal derecho.

Concluye el TS que la vulneración del derecho de huelga afecta a la totalidad de la plantilla, con independencia de que tuvieran intención de participar o no en la huelga. Por ello, declara la nulidad radical de la actuación de la empleadora, debiendo aplicarse el convenio colectivo de empresa.

22. Concurrencia de convenios en ultraactividad: prohibida si el proceso negociador sigue abierto

STS 17-6-25

El TS ha declarado que la prohibición de concurrencia de los convenios colectivos de distinto ámbito se mantiene durante la vigencia del convenio preexistente y solo decae cuando este pierde su vigencia y entra en ultraactividad. Esta prohibición no se aplica cuando el proceso negociador continúa. En consecuencia, el TS declara inaplicable -que no nulo- el II Acuerdo Marco de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el ámbito de hostelería por mantenerse el proceso negociador del acuerdo de ámbito estatal.

Efectos de la ultraactividad en la concurrencia de convenios de distinto ámbito

La Federación Española de Restauración Colectiva (FERCO) interpone demanda de impugnación contra el II Acuerdo Marco de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el ámbito de hostelería, solicitando su ilegalidad o, subsidiariamente, su inaplicación. Considera que este acuerdo autonómico concurre indebidamente con dos acuerdos marco estatales vigentes: el V Acuerdo Laboral estatal del sector de Hostelería y el Convenio Colectivo Marco de Restauración Colectiva. Reclama su nulidad o, subsidiariamente, su inaplicación en tanto se mantengan los acuerdos estatales. El TSJ declara aplicable el acuerdo autonómico, ya que el acuerdo estatal anterior se encuentra en situación de ultraactividad. La asociación empresarial interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si la celebración y aplicación de un convenio colectivo de ámbito autonómico que regula la negociación colectiva en el sector vulnera la legalidad vigente cuando concurre con acuerdos marco estatales vigentes (o en ultraactividad) que regulan el mismo ámbito material y funcional.

Por ello, para resolver el recurso, distingue entre la vigencia ordinaria de un convenio colectivo (el periodo pactado de duración y las prórrogas expresas o tácitas) y la vigencia provisional o ultraactividad. Mientras la vigencia ordinaria implica que el convenio está plenamente en vigor y, por tanto, opera la prohibición de concurrencia (ET art.84), la ultraactividad, supone que el convenio ha perdido su vigencia temporal, pero que sus normas siguen aplicándose provisionalmente. Esto supone que, durante la prórroga expresa, acordada por las partes antes de la expiración, el convenio mantiene su plena vigencia, sin solución de continuidad. Por el contrario, la ultraactividad supone que, tras la denuncia del convenio y la expiración de su vigencia, no se ha alcanzado un nuevo acuerdo y no se ha pactado una prórroga expresa.

En el supuesto enjuiciado, el TS constata que, durante el periodo en que se negoció y firmó el Acuerdo Marco del País Vasco, los acuerdos estatales estuvieron en todo momento en situación de prórroga expresa, y no en ultraactividad. Lo que se deduce tanto de las resoluciones administrativas de registro y publicación de las sucesivas prórrogas de ambos convenios estatales. Por ello, se concluye, que el acuerdo estatal en ningún momento se encontró en situación de ultraactividad, por lo que no era posible la negociación autonómica. La existencia de sucesivas prórrogas expresas implica que el convenio estatal estaba plenamente vigente y, en consecuencia, operaba la prohibición de concurrencia establecida en el ET art.84.

El TS también descarta que la existencia de un acuerdo marco estatal con reserva de materias impida de forma absoluta la negociación autonómica, independientemente de la vigencia temporal. Considera que la concurrencia prohibida solo se produce mientras el convenio estatal esté vigente, y que la posibilidad de negociar convenios autonómicos está reconocida en el ET art.84.3, pero limitada por la existencia de un «pacto en contrario» negociado conforme al ET art.83.2, como sucede en los acuerdos estatales.

Por tanto, el TS concluye que, en el momento de la firma del II Acuerdo Marco CAPV, tanto el acuerdo marco estatal como el convenio estatal de colectividades estaban plenamente vigentes mediante prórrogas expresas, y, por tanto, operaba la prohibición de concurrencia establecida en el ET art.84.

En consecuencia, se estima en parte el recurso declarando el acuerdo autonómico es inaplicable- que no nulo- mientras subsista la vigencia de los convenios estatales concurrentes.

23. ¿Puede el empresario imponer una sanción inferior a la que corresponde por la gravedad de la falta?

STS 10-6-25

El TS ha concluido que el empresario puede imponer al trabajador una sanción inferior a la que corresponde en función de la calificación de la falta cometida, en ejercicio de su potestad disciplinaria, siempre que la sanción esté prevista en el convenio colectivo y no exista abuso de derecho o fraude, dado que es el sujeto perjudicado y quien puede condonar total o parcialmente la sanción.

Potestad disciplinaria del empresario: imposición de sanciones de menor gravedad

La cuestión que se plantea en unificación de doctrina se centra en valorar la posible nulidad de una sanción de suspensión de empleo y sueldo de dos días impuesta a una trabajadora por los insultos y acusaciones graves vertidos hacia un responsable de la empresa, conducta que el convenio colectivo aplicable califica como muy grave. La impugnación de la sanción se basa en la falta de correspondencia entre la calificación de la falta -muy grave- y la sanción impuesta -prevista para las infracciones graves-. En definitiva, se trata de determinar si la empresa puede, en ejercicio de su potestad disciplinaria, imponer una sanción inferior a la legal o convencionalmente prevista para la calificación de la falta.

El TS recuerda que el derecho sancionador se rige por los principios de legalidad y tipicidad que exigen que las conductas constitutivas de infracción disciplinaria, así como las sanciones correlativas previstas para cada tipo de infracción, estén predeterminadas normativamente en la ley o convenio colectivo aplicable.

En el ámbito del poder disciplinario del empleador, estos principios garantizan que no pueda imponerse al trabajador una sanción más grave que la corresponde en función de la gravedad de la infracción cometida. No obstante, en el caso de autos la ruptura de la congruencia entre infracción y sanción se ha producido «a la baja», esto es, se califica la falta como muy grave, pero luego se castiga más levemente, con una sanción que, aunque también recogida en el convenio colectivo de aplicación, corresponde al nivel más bajo de las sanciones graves.

Y en este sentido la Sala considera que es preciso distinguir entre el alcance de las facultades disciplinarias de la empresa, y las facultades de los órganos jurisdiccionales para revisar tales decisiones. Así, una vez comprobada la corrección de la calificación de la falta efectuada por el empresario, los jueces no pueden rectificar la sanción impuesta e imponer otra distinta.

Por el contrario, el empresario tiene la facultad de elegir dentro de la horquilla de sanciones legal o convencionalmente previstas para una concreta infracción, la que considere más conveniente y puede romper ese principio de congruencia infracción/sanción, cuando es a la baja, esto es, para sancionar más levemente la conducta del trabajador con una sanción prevista para infracción de menor entidad según el convenio.

En definitiva, el empresario, que tiene el poder de dejar sin sanción un determinado comportamiento de uno de sus empleados que pudiera ser constitutivo de infracción

disciplinaria, cuando decide sancionarlo, puede hacerlo acudiendo a una sanción de menos gravedad que la convencionalmente prevista para el tipo infractor, siempre que dicha sanción esté prevista y tipificada en el convenio colectivo, no pudiendo crear una sanción «ex novo».

Finalmente, el TS rechaza argumentos contrarios basados en la prescripción o en posibles incentivos a la reincidencia, señalando que los plazos de prescripción dependen de la gravedad de la falta y no de la sanción, y que el fraude o abuso darían lugar a otras consecuencias legales por lo que acuerda la desestimación del recurso.

24. La empresa debe informar a la representación sindical sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial

SAN 4-7-25

Las empresas que utilicen sistemas automatizados o algoritmos para decidir sobre aspectos que afecten a las condiciones de trabajo deben facilitar información clara sobre su funcionamiento a los representantes sindicales. Negar tal información vulnera el derecho a la libertad sindical.

Información sobre la utilización de algoritmos en la empresa

Ante la negativa reiterada de la empresa a facilitar a la sección sindical demandante información sobre los algoritmos utilizados para la asignación de turnos y libranzas, se interpone demanda sobre tutela de derechos fundamentales.

La empresa, que desarrolla su actividad en el sector de Contact Center y cuenta con unos 3.800 empleados, utiliza sistemas automatizados o algoritmos para decidir sobre aspectos que afectan a las condiciones de trabajo y, especialmente, para la asignación de turnos y libranzas. El sindicato demandante solicita, por escrito y en repetidas ocasiones, información sobre estos algoritmos que la empresa niega utilizar, a pesar de la existencia de sentencias anteriores donde, precisamente, se reconoce el uso de estos sistemas.

El objeto de la demanda se centra en determinar si esta negativa de la empresa a proporcionar información sobre los algoritmos utilizados constituye una vulneración del derecho fundamental de libertad sindical.

La AN recuerda que el derecho a la información de los representantes sindicales forma parte del contenido esencial de la libertad sindical. Además, está reconocido

expresamente en la normativa el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados sobre los parámetros y reglas de los algoritmos que afecten a las condiciones de trabajo (ET art.64.4.d). Y este deber se hace extensivo a los delegados sindicales (LOLS art.10).

Por otra parte, en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales rige el principio de inversión de la carga de la prueba (LRJS art.181). Esto significa que, una vez el sindicato demandante acredita indicios suficientes de lesión del derecho fundamental, corresponde a la empresa justificar la objetividad y razonabilidad de su conducta.

En este caso, la AN considera que el sindicato no sólo supera ese umbral indiciario, sino que prueba de manera directa la existencia de sistemas informatizados de aplicación de algoritmos para la asignación de libranzas, dados tanto los antecedentes judiciales (AN 5-11-24, EDJ 733451) como la propia testifical empresarial.

Por todo ello, estima la demanda, declara la nulidad de la práctica empresarial, ordenando el cese de la conducta y la remisión inmediata de la información solicitada. Asimismo, condena a la empresa al pago de una indemnización de 6.250 euros, fijada conforme a criterios de la LISOS y valorando la gravedad y persistencia de la vulneración.

25. Empresa con varias actividades: ¿qué convenio colectivo se aplica?

STS 24-6-25

Para determinar el convenio colectivo aplicable en empresas con actividades diferenciadas, debe identificarse cuál de ellas es la actividad preponderante. Esta valoración debe basarse en la realidad fáctica, teniendo en cuenta la estabilidad y permanencia de cada actividad, y no solo factores como el número de trabajadores asignados o los resultados económicos temporales. Si no hay actividad preponderante, se permite la aplicación de diferentes convenios según la adscripción funcional de los trabajadores.

Actividad preponderante y convenio colectivo aplicable

La cuestión planteada consiste en determinar el convenio colectivo aplicable a la plantilla de la empresa. Mientras los sindicatos sostienen que la actividad principal de la empresa es la ejecución de proyectos, por lo que debe aplicarse de forma unitaria el convenio

estatal de ingeniería y oficinas técnicas, abandonando la aplicación de convenios distintos en función de la ocupación o unidad de negocio, la empresa defiende que la realidad organizativa y productiva justificaba la pluralidad de convenios aplicados actualmente en función de la actividad desempeñada y no la aplicación de uno solo a toda la plantilla.

Para resolver el recurso, el TS recuerda que su doctrina (TS 10-10-23; T S 25-1-22), establece que:

a) El convenio aplicable debe ser el que corresponde con la actividad real y preponderante de la empresa, no solo la establecida en objeto social o la declarada en los estatutos o en la descripción de actividades en memorias o en la web.

b) Este criterio cede cuando existen actividades distintas llevadas a cabo por la misma empresa mediante organizaciones productivas completamente diferenciadas a las que estén adscritas diferentes plantillas o en el supuesto especial de las contratas con empresas multiservicios (ET art.42.6).

En el supuesto enjuiciado, atendiendo a los hechos acreditados, el TS constata que la empresa desarrolla tanto actividades comerciales (permanentes en el tiempo) como proyectos (variando cada año según los encargos recibidos). Señala que el número de empleados dedicados a proyectos en este momento es algo superior al de comercial, pero la actividad comercial es la originaria y permanente de la empresa, y sus ingresos son habitualmente superiores, aunque actualmente proporciona resultados económicos negativos. En definitiva, la actividad comercial es la actividad estable y permanente en la empresa, frente al carácter inestable y variable de la actividad de proyectos.

Considera que, aunque una determinada actividad ocasional pueda ocupar a un número alto de trabajadores, superior al empleado en la actividad ordinaria y normal, el carácter temporal de esa situación es el que determina su carácter secundario o subordinado. Una situación meramente temporal no permite recalificar la actividad principal de la empresa para trasladarla de sector y de convenio aplicable. No obstante, añade que el carácter temporal de esta situación prejuzga que en un futuro esta solución pueda ser diferente si se acredita que tal preponderancia se ha convertido en estructural y permanente.

Por todo ello, el TS desestima el recurso planteado por UGT Canarias y el Comité de Empresa, confirmando la sentencia de instancia y declarando que la pluralidad de convenios aplicada es adecuada a la realidad organizativa y funcional de la empresa

26. ¿Debe facilitar la empresa un correo electrónico corporativo a sus trabajadores o puede utilizar medios alternativos?

La empresa no está obligada a proporcionar cuentas de correo corporativo a toda la plantilla si implementa herramientas digitales para la gestión laboral que pueden ser accesibles mediante mecanismos alternativos, sin necesitar el uso obligatorio de datos personales como correos electrónicos o teléfonos personales, y mantiene canales convencionales de comunicación.

Obligación empresarial de facilitar un correo electrónico corporativo para la gestión laboral y medios alternativos

Se plantea, mediante demanda de conflicto colectivo, que se declare que las herramientas de comunicación utilizadas por la empresa, para la presentación de solicitudes y práctica de gestiones del personal que presta servicios en modalidad presencial, no son suficientes ni adecuadas, así como que se obligue a la empresa a facilitar a la plantilla una cuenta de correo corporativo y que se mantengan los canales convencionales de atención telefónica con recursos humanos, sin limitar en exclusiva dicha comunicación a través de una app.

La ajenidad propia del contrato de trabajo implica que es el empleador quien ha de proporcionar al trabajador los medios necesarios para el desenvolvimiento de su relación laboral. Esta aportación de los medios incluye la cuenta de correo electrónico y el teléfono móvil, si son necesarios para el desarrollo de la actividad. Así, con carácter general, no es lícita la práctica empresarial consistente en exigir a los trabajadores que faciliten su cuenta de correo electrónico particular para completar la operativa de gestión de actividad y recursos humanos.

Sin embargo, en este caso, queda acreditado que no existe una única fórmula de comunicación con recursos humanos que exija la aportación previa o el uso no consentido de las cuentas de correo electrónico personal de la plantilla.

En primer lugar, la empresa pone a disposición de su personal una plataforma de comunicación que incluye diversas herramientas. El acceso a dicha plataforma puede realizarse a través de 3 mecanismos alternativos a elegir por cada trabajador/a:

- a través de la app instalada en el teléfono del trabajador;
- por el correo electrónico facilitado;

– mediante el sistema de token virtual o físico sin necesidad de asociar correo electrónico alguno.

De modo que el acceso no requiere, necesariamente, que el trabajador aporte su cuenta de correo electrónico o su número telefónico personal. Además, la empresa ha proporcionado los dispositivos (token) a diversos trabajadores.

Por otra parte, se acredita que:

– la empresa mantiene en los centros de trabajo impresoras y escáneres a disposición de la plantilla, donde se pueden descargar e imprimir los recibos de nómina;

– los trabajadores pueden formular sus consultas y peticiones directamente a través del People Manager, y reciben respuesta en un periodo, generalmente, de 0 a 3 días.

– cualquier otra consulta también es atendida por los medios habituales, como es el caso de la gestión de bajas médicas por una cuenta específica de correo electrónico.

En definitiva, las distintas alternativas previstas para el acceso a la plataforma de comunicación, que incluyen la posibilidad de acceso sin necesidad de aportar datos personales, y el mantenimiento de otros servicios residuales de comunicación impiden apreciar la insuficiencia o inadecuación de las herramientas implantadas por la empresa para la comunicación con la plantilla.

Así pues, se desestima la demanda, pues no procede imponer a la empresa la obligación de proporcionar a la totalidad de los trabajadores una cuenta de correo corporativo.

27. Los insultos racistas a un compañero de trabajo justifican el despido

STSJ País Vasco 8-4-25

Proferir insultos racistas hacia un compañero de trabajo constituye una falta muy grave que justifica la extinción del contrato de trabajo, aunque no fueran escuchados por ningún cliente del establecimiento de hostelería en que ambos prestaban servicios, y a pesar de que el propio trabajador afectado les restara importancia.

Insultos racistas y despido

La cuestión que se analiza en el presente recurso de suplicación se centra en determinar la validez, a efectos de acordar la máxima sanción de despido disciplinario, de los insultos racistas proferidos por una trabajadora que prestaba servicios como camarera en un hotel hacia un compañero de trabajo de origen senegalés, sin que mediara provocación alguna. Este hecho fue presenciado por otra compañera, quien lo comunicó a la dirección, lo que motivó la apertura de un expediente disciplinario y la posterior extinción del contrato por motivos disciplinarios.

La Sala recuerda que las faltas de respeto y consideración hacia los superiores y compañeros de trabajo cometidas por la persona trabajadora deben enjuiciarse valorando la falta en sí misma, es decir su entidad o gravedad, y las circunstancias de lugar y tiempo en que se cometen, reservando el despido para aquellos incumplimientos dotados de especial significación por su gravedad y por su carácter injustificado.

En este contexto la trabajadora dirigió a su compañero insultos racistas, al que llamó “puto negro”, no en un ámbito coloquial o en el marco de una supuesta camaradería, sin mediar discusión o provocación alguna por parte del ofendido, que tampoco lo justificaría, sino de forma intencionada, con ánimo de ofender considerando su origen racial.

Este comportamiento atenta contra la dignidad del afectado y genera un ambiente laboral tóxico, lo que justifica plenamente la medida extintiva adoptada por la empresa.

El TSJ rechaza la posibilidad rebajar la gravedad de las ofensas por el hecho de que el propio trabajador alegara que estaba acostumbrado a que otras personas le insultaran de ese modo. Tampoco valora, a efectos de imponer una sanción menos grave, el hecho de que los insultos no fueran escuchados por ningún cliente del establecimiento ni por el propio afectado.

Por todo ello, desestima el recurso de suplicación interpuesto y confirma la sentencia de instancia que calificó el despido como procedente

Nota. La sentencia contiene un Voto Particular favorable a la imposición de una sanción inferior, al valorar la inexistencia de sanciones previas y que los insultos no fueron escuchados por ningún cliente ni por el propio trabajador afectado, quien les restó importancia. Todo ello lleva al magistrado a concluir que los insultos no tuvieron carácter público y fueron emitidos de una manera no premeditada sino espontánea.

28. Se pone en funcionamiento la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A. A. I.)

OM PJC/908/2025, BOE 12-8-25

El 1-9-2025 comienza a funcionar la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.), que es la autoridad administrativa independiente de ámbito estatal competente para supervisar, inspeccionar y sancionar, de acuerdo con la aplicación de la Ley de protección del informante (L 2/2023).

Autoridad independiente de protección del informante

El 1-9-2025 comienza a funcionar la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.). No obstante, hasta el 1-11-2025 el Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes va a continuar prestándole soporte en RRHH, infraestructura y logística, contratación y gestión económica, equipos informáticos, ofimática y redes de comunicaciones, así como en la creación de su página web.

Entre los fines de la A. A. I. se encuentra garantizar la protección de la persona informante, siendo la autoridad administrativa independiente de ámbito estatal competente para supervisar, inspeccionar y sancionar, de acuerdo con la aplicación Ley de protección del informante (L 2/2023)

29. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura (3º trimestre de 2025)

DGSEPE Resol 18-7-25, BOE 12-8-25

Se publica el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2025. Se incluyen ocupaciones relacionadas con el sector de Marina Mercante, con entrenadores y deportistas profesionales y con el sector de la construcción.

Ocupaciones de difícil cobertura

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.

El catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2025, es el siguiente:

a) Ocupaciones aprobadas por Acuerdo con la Secretaría de Estado para el Deporte, que aparecen en todas las provincias e islas.

3721. 104.4: Deportistas profesionales.

3721.2. 102.9: Entrenadores deportivos.

b) Ocupaciones aprobadas, a propuesta de la Administración General del Estado, en el sector de la Marina Mercante, que aparecen en todas las provincias costeras más Lleida y Madrid:

3151. 101.4: Frigoristas navales.

3151. 102.5: Jefes de máquinas de buque mercante.

3151. 103.6: Maquinistas navales.

3151. 104.7: Mecánicos de litoral.

3151. 105.8: Mecánicos navales.

3152. 104.4: Pilotos de buques mercantes.

3152. 106.6: Sobrecargos de buques.

3883. 101.5: Oficiales radioelectrónicos de la marina mercante

5110. 101.5: Cocineros de barco.

5821. 101.8: Auxiliares de buques de pasaje.

5821. 103.6: Camareros de barco.

5821. 104.5: Mayordomos de buque.

8192. 101.0: Caldereteros (maestranzas).

8192.102.1: Engrasadores de máquinas de barcos.

8340. 101.5: Bomberos de buques especializados.

8340.102.6: Contramaestres de cubierta (excepto pesca).

8340.103.7: Marineros de cubierta (excepto pesca).

8340.104.8: Mozos de cubierta.

c) Ocupaciones para todas las provincias:

7132.101.3: Carpinteros de aluminio, metálico y PVC.

7132.102.4: Montadores de carpintería metálica, aluminio y PVC.

7510.101.5: Instaladores electricistas de edificios y viviendas.

7510.103.3: Instaladores electricistas, en general.

8332.105.2: Conductores-operadores de grúa en camión.

8332.106.3: Conductores-operadores de grúa fija, en general.

8332.107.4: Conductores-operadores de grúa móvil.

30. El TS fija doctrina sobre las notificaciones electrónicas de las resoluciones de la Seguridad Social

STS cont-adm 16-6-25

El TS fija doctrina y establece que cuando un sujeto obligado a recibir notificaciones electrónicas a través de la sede electrónica de la Seguridad Social ha autorizado a un tercero mediante el Sistema Autorizado RED, la Administración debe efectuar las notificaciones electrónicas de las resoluciones de recursos administrativos tanto al sujeto responsable como al autorizado RED, salvo que el sujeto responsable haya optado expresamente por recibirlas exclusivamente él o un tercero, siendo esta doble notificación requisito indispensable para la validez de la notificación y el ejercicio efectivo del derecho de defensa.

Notificación al sujeto obligado y a autorizado RED

La cuestión litigiosa consiste en determinar si, en los casos en que un sujeto esté obligado a recibir notificaciones a través de la sede electrónica de la Seguridad Social y haya autorizado a un tercero mediante el sistema RED, la Administración debe realizar las

comunicaciones y notificaciones tanto al sujeto obligado como al autorizado RED, o si basta con la notificación al primero.

Según la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS, la finalidad de la notificación es garantizar que el contenido del acto administrativo llegue a conocimiento de los interesados y que estos, en su caso, puedan interponer los recursos procedentes. La ley establece que los actos administrativos deben notificarse para surtir efectos e impone la notificación electrónica obligatoria para quienes estén obligados a recibirla por esta vía (principios de preferencia y obligatoriedad en la notificación electrónica) (L 39/2015 art.39.2 y 41.1).

Tales principios se desarrollan con especial intensidad en el ámbito de la Seguridad Social, donde existen normas específicas que imponen el uso del sistema RED para la remisión de datos, comunicaciones y notificaciones a sujetos obligados y sus representantes autorizados. Así, en el ámbito de la Seguridad Social, el Sistema RED es el canal obligatorio para la gestión de numerosas actuaciones administrativas, incluida la notificación de actos a los sujetos responsables y, en su caso, a los autorizados RED.

Con arreglo a lo establecido en la ley (LGSS art.132.2), las notificaciones que deban comunicarse electrónicamente a través del Sistema RED realizadas a los autorizados para la transmisión RED son válidas y vinculantes, salvo que el sujeto obligado haya manifestado su preferencia por recibirlas directamente o a través de un tercero, respecto de los actos «que traigan causa o se dicten como consecuencia de los datos que deban comunicarse electrónicamente a través del Sistema RED». Este precepto tiene un carácter imperativo y no meramente potestativo. Impone la notificación obligatoria al autorizado RED, en tanto sea el encargado de la remisión electrónica de los datos cuya gestión ha originado o motivado el acto administrativo. En el mismo sentido el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (RD 1415/2004 art.9.2.a).

Si determinados sujetos están obligados a recibir de forma electrónica las notificaciones y comunicaciones que en el ejercicio de sus competencias les dirija la Administración de la Seguridad Social, y en tal caso, las notificaciones y comunicaciones electrónicas se han de poner a disposición tanto del sujeto responsable obligado a recibirlas como del autorizado que en cada momento tenga asignada la gestión en el Sistema RED del código de cuenta de cotización principal de aquél (OM ESS/485/2013 art.4.1), debe procederse a realizar esta doble notificación.

En definitiva, por regla general, en el ámbito de aplicación del sistema RED, las notificaciones deben dirigirse al autorizado para actuar a través del Sistema RED (además

del sujeto responsable), salvo que exista una opción expresa en contrario, lo cual exige un acto voluntario y formal por parte del sujeto obligado.

En conclusión, de la interpretación sistemática de la normativa sectorial se desprende que:

1. Que la notificación electrónica a ambos -sujeto responsable y autorizado – es la regla general, y no una opción potestativa de la Administración.
2. Que la autorización habilita para recibir notificaciones, incluso aquellas que resuelven recursos administrativos, cuando estos se refieren a materias incluidas en el sistema RED.
3. Que no se exige un poder especial para que el autorizado para actuar a través del Sistema RED reciba estas notificaciones, salvo que se trate de procedimientos excluidos del ámbito objetivo del sistema.

En consecuencia, la Sala fija la siguiente doctrina jurisprudencial: en los casos en que un sujeto obligado a recibir notificaciones a través de la sede electrónica de la Seguridad Social haya autorizado a tercero a través del Sistema Autorizado RED, las notificaciones electrónicas de las resoluciones de recursos administrativos interpuestos contra actos administrativos que traigan causa o se dicten como consecuencia de los datos que deben comunicarse electrónicamente a través del Sistema RED, se deben poner a disposición tanto del sujeto responsable obligado a recibirlas como del autorizado, salvo que el responsable opte en contrario.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios