

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Noviembre 2025



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1. Anuladas las obligaciones preventivas establecidas para los servicios de ayuda a domicilio.....	4
2. BNR 11/2025: procedimiento para solicitar la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor	5
3. Se desarrolla el régimen jurídico del contrato formativo	7
4. Subvenciones para pymes y autónomos de 20-11-2025 al 26-11-2025	14
5. ¿Qué consecuencias tiene falsear un parte médico de baja?	16
6. ¿Qué convenio se aplica a los trabajadores de una subcontrata?	17
7. Cirugía urgente prescrita por centro médico privado: ¿procede el reintegro de gastos médicos?.....	18
8. Anulada parte de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados	21
9. ¿A qué Juzgado reclamar en caso de accidente de trabajo con mobiliario público?22	
10. El TS reitera los requisitos de jornada y cotización para la validez del contrato de relevo 23	
11. El despido por negligencia en el cumplimiento de las funciones debe valorar la excesiva carga de trabajo.....	24
12. El porcentaje de ingresos procedentes de la Administración pública es un criterio válido para determinar el convenio colectivo aplicable	26
13. ¿Es lícito sustituir la cesta de Navidad por una tarjeta regalo?	27
14. Tiempo de desplazamiento: ¿Cuándo se considera tiempo de trabajo?	29
15. ¿El olvido de la cita debido al tratamiento farmacológico justifica la incomparecencia al reconocimiento médico de control de la IT?	30
16. La acción de impugnación por MSCT interrumpe el plazo de prescripción para reclamar diferencias salariales	31
17. ¿Puede la empresa modificar unilateralmente el pacto de no competencia postcontractual?.....	33
18. Las pensiones de alimentos impagadas no computan para acceder al subsidio por desempleo.....	34
19. ¿Es válido un contrato a tiempo parcial cuando realmente se prestan servicios a tiempo completo?	36
20. ¿Puede la empresa retractarse de su decisión de despedir a un trabajador?.....	37

21. Huelga. ¿Cuándo se pueden establecer servicios de mantenimiento y seguridad?. 38

1. Anuladas las obligaciones preventivas establecidas para los servicios de ayuda a domicilio

TS cont-adm 29-9-24

El TS ha declarado nula la disp.adic.1ª del RD 893/2024, por la que se establecen obligaciones preventivas específicas para los servicios de ayuda a domicilio. La anulación se fundamenta en la insuficiencia del análisis económico y de impacto en la competencia en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

El TS anula las obligaciones preventivas establecidas para los servicios de ayuda a domicilio

El TS ha estimado el recurso contencioso-administrativo presentado por la Asociación de empresas del sector de servicios para la dependencia, contra la disp.final 1ª del RD 893/2024 que estableció obligaciones preventivas específicas para el sector mediante la incorporación de una nueva disp.adic. 13ª al Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997).

Anula, así, la norma impugnada por ser contraria a derecho. Considera insuficiente la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN) en dos aspectos:

1. El Estudio económico incorporado no realiza un análisis riguroso del impacto económico que produce tanto en las administraciones públicas como en las empresas del sector. Pese a estar ya sujetas a la LPRL, se establecen obligaciones preventivas específicas para las empresas del sector debiendo realizar visitas previas a cada uno de los domicilios en los que el trabajador preste sus servicios profesionales a fin de efectuar la evaluación de riesgos laborales.

El coste de estas obligaciones (entre 90.137.600 y 112.531.200 €/año) serán asumidas por las empresas del sector, pero tienen una repercusión en la economía de los contratos que se suscriban con las administraciones públicas.

2. No se ha realizado un análisis específico sobre el impacto en la competencia. Aunque el Servicio de Ayuda a Domicilio puede ser prestado tanto por entidades públicas como por entidades privadas sin ánimo de lucro, resultaría imprescindible valorar si dicha diferenciación incide o no en el principio de libre competencia. Señala, además que la norma es ambigua en cuanto a su ámbito subjetivo de aplicación pues se refiere a “las empresas que empleen a personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio”. Resulta

conveniente una nueva disposición que clarifique dicho ámbito para evitar que sea determinado por vía interpretativa.

2. BNR 11/2025: procedimiento para solicitar la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor

BNR 11/2025

El BNR 11/2025 informa sobre los plazos y condiciones para la solicitud de aplazamientos especiales de cuotas en el marco de los daños ocasionados por la DANA, sobre la habilitación de un trámite específico en CASIA para reconocer los periodos de cotización asimilados por parto y sobre el procedimiento para solicitar la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor. En materia de IT recuerda la obligatoriedad de comunicar al INSS el puesto de trabajo y la descripción de funciones en los partes de IT. Además, desde el 2-11-2025, el INSS comunica la base reguladora de la prestación por IT a las empresas a través Fichero INSS Empresas (FIE) y del Servicio FIER, independientemente de la entidad responsable del pago de la prestación económica.

BNR 11/2025

El BNR 11/2025 informa de las siguientes cuestiones:

1. APLAZAMIENTOS ESPECIALES DANA (RDL 6/2024):

- El RDL 12/2025 amplía los periodos que pueden ser objeto de aplazamientos especiales en el pago de cotizaciones a la Seguridad Social para afectados por la DANA ocurrida entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.
- Se permite solicitar aplazamientos de cuotas devengadas entre noviembre 2025 y enero 2026 (Trabajadores del Mar) y entre diciembre 2025 y febrero 2026 (otros autónomos).
- Los aplazamientos mantienen un interés reducido del 0,5% durante tres meses y pueden acumularse a aplazamientos anteriores, con un periodo de amortización de 4 meses por cada nueva mensualidad.
- Es imprescindible presentar las solicitudes en los plazos específicos (1-10 de cada mes correspondiente). Fuera de plazo se aplicará el régimen general.

2. PERÍODOS DE COTIZACIÓN ASIMILADOS POR PARTO (LGSS ART. 235):

- Se ha habilitado un trámite específico en CASIA para solicitar la consideración de estos periodos de cotización a efectos de la exoneración de cuotas.
- Es obligatorio indicar el número de partos y de hijos nacidos en cada uno, aportando documentación acreditativa.
- Los efectos del reconocimiento de los periodos cotizados por parto se tendrán en consideración para la aplicación de la exoneración de cuotas en cualquier régimen en el que el trabajador esté o cause alta, con independencia del régimen para el que se ha presentado la solicitud en CASIA.

3. AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR (RDL 9/2025):

- Se amplía en dos semanas (cuatro en caso de monoparentalidad) el permiso de nacimiento y cuidado de menor, que podrá disfrutarse hasta los 8 años del menor.
- Para hechos causantes entre el 2 de agosto de 2024 y el 30 de julio de 2025, estas semanas adicionales podrán solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.
- La solicitud de estas dos semanas adicionales puede realizarse por los mismos medios que el resto de la prestación, siendo prioritario su envío por medios electrónicos, principalmente a través del portal TU SEGURIDAD SOCIAL, ya sea por el propio interesado o por un representante al ser el medio más rápido y sencillo. Se recuerda que como empresa se puede solicitar la prestación del trabajador, actuando como su representante, a través del portal TU SEGURIDAD SOCIAL.

4. PARTES DE IT: OBLIGACIÓN DE COMUNICAR «PUESTO DE TRABAJO» Y «DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES»

- Es obligatorio informar al INSS del “puesto de trabajo” (mínimo 4 caracteres, no solo números/símbolos) y “descripción de funciones” (mínimo 15 caracteres, no solo números/símbolos), a través del fichero FDI y del servicio “Incapacidad Temporal Online” disponible en el Sistema RED Online.
- Esta información es imprescindible para la adecuada valoración médica de los procesos de IT, y para un pronunciamiento médico más adecuado sobre el mantenimiento o el alta médica del proceso de IT.
- El incumplimiento puede constituir infracción administrativa (LISOS art.21.4).

5. COMUNICACIÓN DEL INSS SOBRE LA BASE REGULADORA DE INCAPACIDAD TEMPORAL

- Desde el 2-11-2025, el INSS comunicará la base reguladora de la prestación por IT a las empresas a través Fichero INSS Empresas (FIE) y del Servicio FIER, independientemente de la entidad responsable del pago de la prestación económica. Hasta ahora, esta información solo se transmitía cuando el INSS era la entidad de cobertura de la contingencia correspondiente.
- La BR de IT se calcula mensualmente, una vez que la TGSS consolida las bases de cotización. Por ello, alrededor del día 12 o 13 de cada mes, se enviarán más registros de lo habitual a través del Fichero FIE.
- Incluye las BR de IT del Régimen General y del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar (solo por cuenta ajena. No se incluirán las de RETA, RETAMAR, artistas, profesionales taurinos, ni Régimen Especial del carbón).
- Las discrepancias en la base reguladora podrán consultarse mediante el aplicativo ACRASS («BRIT – Base Reguladora IT»).
- Las instrucciones técnicas están disponibles en la web de la Seguridad Social. MENSAJE FIE.

3. Se desarrolla el régimen jurídico del contrato formativo

RD 1065/2025

Con efectos a partir del 17-12-2025, se ha publicado el RD 1065/2025 por el que se desarrollan el régimen del contrato formativo en sus dos modalidades, el contrato de formación en alternancia y el contrato para la adquisición de la práctica profesional adecuada y, en especial, los aspectos formativos inherentes al contrato de formación en alternancia en el ámbito del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Régimen jurídico del contrato formativo

El RD 1065/2025 desarrolla, con efectos a partir del 17-12-2025, el régimen jurídico del contrato formativo (ET art.11) para adecuarlo al nuevo régimen configurado por el RDL 32/2021, y a las modificaciones del Sistema de Formación Profesional y del Sistema Universitario.

Los contratos vigentes a la entrada en vigor de la norma continúan rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su celebración (RD 1065/2025 disp.trans.1ª).

La norma se articula en 31 artículos, distribuidos en 4 capítulos, 4 disposiciones adicionales, 3 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y 3 disposiciones finales. Deroga el RD 488/1998, el RD 1529/2012 y, con alguna matización, la O ESS/2518/2013 (RD 1065/2025 disp. trans.2ª).

Las principales novedades que introduce son las siguientes:

1. Se excluye del ámbito de aplicación del contrato formativo la actividad exclusivamente formativa en el ámbito de la empresa (RD 1065/2025 art.1.4).
2. La falta de respuesta del SEPE a la solicitud de información sobre los antecedentes contractuales formativos de los candidatos y la duración de los mismos en el plazo de 10 días hábiles determina que la empresa quede exenta de responsabilidad por la celebración del contrato, salvo conocimiento previo propio de los datos por parte de la persona trabajadora (RD 1065/2025 art.26).
3. Se determina el número máximo de contratos formativos vigentes al mismo tiempo en cada centro de trabajo de la misma empresa, en función de la plantilla del centro (RD 1065/2025 art.2):
 - Hasta 10 trabajadores: 3 contratos.
 - De 11 a 30 trabajadores: 7 contratos.
 - De 31 a 50 trabajadores: 10 contratos.
 - Más de 50 trabajadores: 20% de la plantilla.

A estos efectos no computan las personas vinculadas a la empresa con un contrato formativo. Cada persona con contrato a tiempo parcial o de duración determinada computa como una persona trabajadora.

Los convenios colectivos sectoriales pueden reducir estos límites, en función, entre otros aspectos, del número de contratos indefinidos en el centro de trabajo, así como establecer compromisos de conversión en contratos indefinidos, y fijar procedimientos para conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa con contratos formativos (RD 1065/2025 art.4).

4. Se fija en 15 días el plazo de preaviso mínimo para la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o por prórroga. Su incumplimiento genera derecho a indemnización equivalente al salario por los días de preaviso incumplido (RD 1065/2025 art.29).

En ausencia de denuncia o prórroga expresa, se prevé la prórroga automática del contrato hasta su duración máxima. Si expirada la duración máxima continuara prestando servicios el contrato se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

También incluye novedades en la regulación específica del contrato de formación en alternancia y del contrato para la adquisición de la práctica profesional adecuada.

Régimen jurídico del contrato formativo

El RD 1065/2025 introduce, con efectos a partir del 17-12-2025, las siguientes novedades en el régimen del contrato de formación en alternancia:

1. Sólo puede celebrarse con personas menores de 30 años, inclusive, cuando se suscriba en el marco de programas privados de empleo-formación que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. Este límite de edad no se aplica cuando se concierte con personas con discapacidad, con capacidad intelectual límite o por empresas de inserción que formalicen contratos con colectivos en situación de exclusión social (RD 1065/2025 art.6.1.b).

2. No puede celebrarse más de un contrato de formación en alternancia por el mismo proceso formativo del sistema de formación profesional, titulación universitaria, especialidad formativa o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. Excepcionalmente, podrán celebrarse varios contratos, siempre que dichos se suscriban con distintas empresas y respondan a distintos resultados formativos vinculados al mismo proceso y con un límite máximo de duración de 2 años (RD 1065/2025 art.6.2 y 3).

En el supuesto de contrato de formación en alternancia con el sistema de formación profesional o el sistema universitario, se exige que la persona trabajadora no haya celebrado otro contrato formativo previo con una formación similar, del mismo nivel formativo y en el mismo sector productivo.

3. La duración máxima del contrato es de 2 años, ampliable un año para personas con discapacidad, con capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social (RD 1065/2025 art.7).

4. El contrato se extingue, además de por las causas generales, por obtener el trabajador las cualificaciones o certificados necesarios para concertar un contrato para la obtención de la práctica profesional o por no disponer matrícula en vigor (RD 1065/2025 art.29).

5. No se aplica el régimen de financiación mediante bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social establecido para la formación programada por las empresas para la financiación. El incumplimiento de las obligaciones formativas puede conllevar la devolución de las bonificaciones indebidamente aplicadas, además de las responsabilidades que correspondan.

6. Se regula detalladamente la actividad formativa asociada a los contratos de formación en alternancia:

a) La actividad formativa inherente a los contratos de formación en alternancia en el ámbito de la formación profesional y los estudios universitarios se regulan por su normativa específica (RD 1065/2025 art.1.5 y 12.1).

b) Con carácter previo a la formalización del contrato, la empresa debe verificar la existencia de actividad formativa adecuada (RD 1065/2025 art.12.2).

c) Las empresas deben suscribir (RD 1065/2025 art.13):

–Convenios de cooperación o de colaboración con los servicios públicos de empleo, las autoridades educativas y los centros de formación que definirán los conocimientos básicos que se pretenden alcanzar;

–Plan formativo individual para cada contrato celebrado, elaborado de forma conjunta por la empresa y el centro o entidad formativa junto con el trabajador. Este plan debe recoger los objetivos, contenidos y calendarios de la formación y del trabajo en la empresa.

En los casos en los que la formación se realice en la propia empresa, y se suscriba en el marco de procesos formativos en el ámbito del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, no se requiere convenio de cooperación, pero sí la elaboración de un plan formativo individual (RD 1065/2025 art.13.4 y 16.3).

d) Tutorización: cada persona contratada en formación en alternancia contará con un tutor designado por el centro formativo y otro por la empresa con la formación y experiencia adecuadas (RD 1065/2025 art.14).

Se fijan límites máximos de personas a tutorizar por cada tutor de modo simultáneo: con carácter general 5, y 3 en empresas con menos de 30 trabajadores.

e) Procesos formativos del Catálogo de Especialidades Formativas (RD 1065/2025 art.15 a 19):

- Los contratos de formación en alternancia deben ajustarse a lo previsto en la normativa sectorial correspondiente;
- Puede incluir formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o del trabajador, hasta un máximo del 40% de la duración total de la actividad formativa, siempre que guarde relación con la práctica laboral. Esta formación, recogida igualmente en el respectivo convenio, puede ser financiada mediante bonificaciones empresariales en cotización a la Seguridad Social;
- Modalidades de impartición: presencial, no presencial o mixta, y se admite la concentración temporal de las actividades formativas dentro del periodo de vigencia del contrato, siempre que se garantice la adquisición de todos los contenidos formativos previstos;
- Si la formación se imparte íntegramente en la empresa: debe disponer de los medios técnicos, humanos e instalaciones adecuadas y estar debidamente registrada en el registro de entidades de formación, siendo imprescindible la elaboración y firma del plan formativo individual tanto por la empresa como por el trabajador, así como la comunicación a la representación legal de los trabajadores.
- Se establece el contenido mínimo obligatorio de los convenios de cooperación y los planes formativos individuales.
- La gestión y acreditación de la actividad formativa es competencia de los servicios públicos de empleo. Tras la finalización de la formación, el centro formativo o, en su caso, el servicio público debe entregar a cada participante un diploma acreditativo, especificando los contenidos y resultados, mientras que la empresa pondrá a disposición del trabajador un certificado de la formación complementaria realizada.
- Régimen especial de financiación: las empresas que impartan formación en la propia empresa pueden financiar su coste mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo al presupuesto del SEPE (RDL 1/2023 art.26.1). Hasta su desarrollo reglamentario que apruebe los módulos

económicos se mantienen vigentes los actuales fijados en la O ESS/2518/2013 art.8, 9 y 10 (RD 1065/2025 disp.trans.2º).

7. Los contratos en alternancia suscritos en el marco de programas públicos de empleo-formación tienen particularidades, como la inaplicación de ciertos límites de edad y duración, o la exigencia de anexos formativos, rigiéndose por la normativa específica y manteniendo vigentes las situaciones suspensivas por motivos de conciliación sin interrumpir el cómputo de duración (RD 1065/2025 disp.adic.1ª).

8. Se prevén medidas específicas para facilitar la celebración de contratos con personas con discapacidad o capacidad intelectual límite, como la posibilidad de dedicar hasta un 25% del tiempo de trabajo efectivo a la realización de procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal o social, o la previsión de que la duración de la formación complementaria sea, como máximo, del 60% del tiempo de la actividad formativa total inherente al contrato (RD 1065/2025 disp.adic.2ª y 4ª).

9. Las personas con una autorización de residencia por razones de arraigo socio formativo pueden participar en programas de formación en alternancia, a través de contratos de formación en alternancia (RD 1065/2025 disp.adic.3ª).

Contrato para la adquisición de práctica profesional

El RD 1065/2025 introduce, con efectos a partir del 17-12-2025, las siguientes novedades en el régimen del contrato para la adquisición de la práctica profesional adecuada:

1. Puede concertarse con personas que tengan un título universitario, títulos o certificados de grado C, D o E del sistema de formación profesional, así como con aquellos que posean títulos equivalentes de enseñanzas artísticas o deportivas dentro del plazo de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios o de los certificados profesionales del sistema de formación profesional (5 años si se concierta con personas con discapacidad o capacidad intelectual límite). En el caso de personas que hayan realizado los estudios en el extranjero el cómputo del plazo se inicia desde la fecha de reconocimiento u homologación del Título en España cuando sea necesario para el ejercicio profesional (RD 1065/2025 art.21).

2. Duración del contrato: no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año. Para personas con discapacidad, capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social, la duración máxima puede ampliarse hasta 2 años, siempre que se justifique la necesidad en función de las características de la persona y el proceso formativo. Es posible acordar prórrogas si el contrato inicial es inferior a la duración máxima, salvo que el convenio colectivo disponga lo contrario (RD 1065/2025 art.22).

3. Jornada: se rige por lo establecido para el resto de trabajadores en el convenio colectivo aplicable (RD 1065/2025 art.23).

4. Se regula el contenido mínimo del plan formativo individual que puede incorporar acciones formativas adicionales alineadas con la titulación y la actividad profesional. Estas acciones son voluntarias, computan como tiempo efectivo de trabajo y no pueden suponer coste alguno para el trabajador. La empresa debe poner en conocimiento de la RLT el plan formativo, junto con el puesto y las funciones asignadas (RD 1065/2025 art.25.1).

5. Tutorización: la empresa debe designar una persona tutora con la experiencia y formación necesarias, responsable del seguimiento, la supervisión y la evaluación de la práctica. Si el plan lo prevé, el tutor puede delegar funciones en otros empleados con competencias profesionales afines (RD 1065/2025 art.25.2).

El número máximo de trabajadores que puede simultáneamente tutorizar una persona es de 5 con carácter general, y de 3 en centros con menos de 30 trabajadores.

6. Al finalizar el contrato, la empresa debe entregar al trabajador una certificación de la práctica realizada, sin efectos académicos, indicando la duración, el puesto y las principales tareas desarrolladas. Además, si la práctica coincide con ofertas formativas de microacreditaciones, el trabajador puede gestionar la matrícula y certificación correspondiente a través del sistema de formación profesional o universitario (RD 1065/2025 art.25.3 y 4).

4. Subvenciones para pymes y autónomos de 20-11-2025 al 26-11-2025

Se publican ayudas para pymes y autónomos en: A Coruña, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Estado, Gipuzkoa, Huelva y Murcia.

Ámbito	Ayuda/subvención	Plazo de presentación
A Coruña	Programa de apoyo al comercio local en ayuntamientos de la provincia de menos de 20.000 habitantes en el año 2025 (Ampliación plazo presentación) (BOP 20-11-25).	Hasta 3-12-2025
Asturias	Subvenciones para la modernización del comercio rural (BOPA 21-11-25)	Pendiente de convocar.
Cantabria	Subvenciones destinadas al fomento del empleo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario (BOC 20-11-25).	1 mes a contar desde el inicio del contrato o su conversión en indefinido.
Castilla-La Mancha	Subvenciones para la participación en la misión comercial directa a Angola 2026 (DOCM 24-11-25).	Hasta 18-12-2025
Castilla-La Mancha	Ayudas del Programa de Apoyo a la Digitalización Adelante-Digitalización (DOCM 21-11-25).	Hasta 21-1-2026
Castilla-La Mancha	Ayudas para participar en la misión comercial directa a Colombia 2026 (DOCM 26-11-25).	Hasta 8-1-2026

Comunidad Valenciana	Ayudas del IVACE en materia de movilidad sostenible (DOGV 20-11-25).	Pendiente de convocar
Gipuzkoa	Ayudas a empresas de Tolosaldea, Goierri y Urola Garaia para el resarcimiento de daños no cubiertos por las inundaciones del 19 de mayo y 14 de junio de 2025 (BOG 20-11-25).	Hasta 26-11-2025
Huelva	Subvenciones para la transformación y comercialización de la pitaya (BOP 24-11-25).	Hasta 9-12-2025
Murcia	Ayudas para participar en la Feria Internacional Marca Bolonia 2026 (BORM 21-11-25)	Hasta 5-12-2025
Murcia	Ayudas para incentivar la contratación de servicios de innovación y competitividad por las PYMES regionales. Cheque innovación para la transferencia de tecnología (BORM 26-11-25).	Hasta 27-2-2026

5. ¿Qué consecuencias tiene falsear un parte médico de baja?

STS penal 2-10-25

La falsificación mediante la creación o alteración de un documento digital que simula un parte de baja médica oficial, con el fin de justificar una ausencia en el trabajo y obtener un beneficio económico, constituye un delito de falsedad en documento oficial.

Parte médico falso

El trabajador, diagnosticado con gastroenteritis, recibe un parte médico de baja/alta por incapacidad temporal para el día 6-6-2017. Posteriormente, para justificar su ausencia el 7-6-2017, remite por correo electrónico un parte de baja falso, creado o alterado digitalmente, que simulaba ser un documento oficial emitido por el médico. El día 12-6-2017 el trabajador vuelve a remitir por correo electrónico un supuesto parte de baja, en el que pretende rectificar errores del anterior. Por los días de baja percibe de la empresa la cantidad de 31'96 euros. En ningún momento, el trabajador presenta a la empresa los supuestos documentos originales, sino unos archivos digitales.

El objeto del litigio se centra en determinar si puede o no considerarse un delito de falsedad en documento oficial, la remisión vía telemática de un parte falso de baja, en base a un parte anterior realmente existente, en el que se modifica, por ordenador, la fecha para justificar una inasistencia al puesto de trabajo.

En relación con el delito de falsedad documental, la jurisprudencia penal tiene señalado que una fotocopia de un documento no es equiparable al original del mismo documento. Por ello, las alteraciones realizadas sobre la fotocopia solamente pueden ser consideradas como falsedad de documento privado, punibles si concurren las demás exigencias del tipo delictivo (CP art.395). Sin embargo, cuando mediante una fotocopia se simula un documento oficial, se trata de un delito de falsedad en documento oficial (CP art.390.1.2º).

Por tanto, la falsificación de documentos digitales o fotocopias que simulan documentos oficiales, cuando se utilizan con la intención de engañar y obtener un beneficio, constituyen delito de falsedad en documento oficial.

Se considera irrelevante el medio técnico empleado para la falsificación, ya que lo esencial es la naturaleza del documento simulado y su finalidad.

En el caso concreto de los partes de baja y alta en la Seguridad Social, aunque el envío de los mismos sea de forma telemática, integra un documento oficial, generado administrativamente.

En consecuencia, se condena al trabajador a una pena de 6 meses de prisión, multa y otras penas accesorias, por un delito de falsedad en documento oficial, al crear y remitir un parte de baja médica falso para justificar una ausencia laboral y cobrar indebidamente.

NOTA: Desde el 1-4-2023 ha desaparecido la obligación del trabajador de presentar los partes médicos de baja y confirmación en la empresa. No obstante, la empresa puede exigir la comunicación del inicio de la baja por IT a fin de organizar el trabajo y los turnos (AN 18-12-23).

6. ¿Qué convenio se aplica a los trabajadores de una subcontrata?

STS 23-9-25

Si no coincide la actividad preponderante de la empresa auxiliar empleadora con la actividad que desarrolla una contrata, los trabajadores quedan encuadrados en el convenio de aplicación en la actividad subcontratada, que, a su vez, puede coincidir o no con el aplicable a la empresa principal.

Convenio de aplicación a una subcontrata

Se trata de una empresa subcontratada para prestar servicios de reparto para Amazon. Su objeto social es la prestación de servicios como recadería, mensajería y reparto de paquetería. Al no cumplir los requisitos administrativos de registro y autorización, no se incluye en el ámbito funcional del convenio colectivo de transporte de mercancías. No obstante, la sentencia de la AN, dictada en el proceso de conflicto colectivo, declara aplicable a los trabajadores de la subcontrata el convenio colectivo provincial de transporte de mercancías por carretera correspondiente, según la ubicación de los centros de trabajo de la empresa.

Se recurre en casación. La cuestión objeto de debate consiste en determinar cuál es el convenio aplicable a una contrata cuando la actividad principal de la empresa contratante no coincide con la actividad concreta llevada a cabo por los trabajadores de la contrata.

Lo que se denuncia en el recurso es la falta de coherencia entre los hechos probados y las conclusiones jurídicas de la sentencia de instancia. Resulta contradictorio afirmar que la actividad de la mercantil está excluida del II Acuerdo General de Transporte y a la vez considerar que la desarrollada en la contrata sí queda bajo su ámbito, especialmente

cuando del propio contrato con la comitente se desprende que el objeto es el reparto de paquetería en vehículos ligeros, explícitamente excluidos del citado acuerdo.

Según lo previsto legalmente, el convenio aplicable a los trabajadores de una contrata es, primariamente, el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, pero ello queda supeditado a la inexistencia de un convenio sectorial aplicable; y, en caso de convenio propio de la contratista, se aplica este último (ET art.42.6). Pese a ello, no debe confundirse la actividad preponderante de la empresa contratante con la actividad efectivamente desarrollada en la contrata, pues ambas pueden no coincidir.

Para determinar cuál es el convenio aplicable a una contrata no hay que confundir la actividad preponderante que realiza la empresa auxiliar con la actividad que se desarrolla en determinada contrata. Es cierto que ambas pueden coincidir y, de hecho, coincidirán en bastantes ocasiones. Pero, cuando no haya esa coincidencia, el mandato legal queda referido al convenio que resulte de aplicación en la actividad subcontratada, que, a su vez, puede coincidir o no con el aplicable a la empresa principal o comitente.

7. Cirugía urgente prescrita por centro médico privado: ¿procede el reintegro de gastos médicos?

STSJ Galicia 3-7-25

Hay derecho al reintegro de los gastos sanitarios abonados en la sanidad privada cuando el centro privado determina la urgencia vital e inmediata de la intervención quirúrgica para evitar el riesgo de deterioro cognitivo irreversible en el paciente, mientras que el sistema público de salud se demora en su diagnóstico definitivo.

Reintegro de gastos médicos

Regulación legal
– LGS art.17; RD 1030/2006 art.4.3; RD 2583/1996 art.15.3 y 4. – Regla general: la asistencia sanitaria cartera de servicios comunes únicamente se facilita por centros, establecimientos y servicios del SNS, propios o concertados. – Excepción: situaciones de riesgo vital, cuando se justifique que no pudieron ser utilizados los medios de aquél.

Supuestos de reintegro	
– Supuestos de asistencia sanitaria urgente inmediata y de carácter vital en los siguientes supuestos: • Debe comprobarse que no se han podido utilizar oportunamente los servicios del SNS. • No puede constituir una utilización desviada o abusiva de esta excepción. – Urgencia vital: se define como una situación patológica de tal gravedad que, como consecuencia de la misma, esté en riesgo cierto e inminente la vida o la integridad física, si hubiera de estarse a la necesaria demora derivada de acudir a los servicios médicos asignados por la Seguridad Social. No es sólo peligro de fallecimiento sino también la posibilidad cierta y próxima de un daño irreparable. – Asistencia sanitaria en el extranjero: • Se admite: asistencia en infarto producido durante una estancia en Venezuela (TS 4-4-2000); desprendimiento pleural sin posibilidad de traslado en México (TSJ 19-1-17). • No se admite: accidente tras ingreso en una clínica privada como consecuencia de un accidente de parapente, ingresada en una clínica del país, a pesar de que se aconseja la vuelta a España (TSJ Navarra 7-6-2001).	
Jurisprudencia	
<i>Se admite</i>	<i>No se admite</i>
– Supuestos de demora excesiva, cuando se remite al paciente a la lista de espera cuando sólo la intervención quirúrgica va a resolver el problema y la supervivencia puede verse disminuida por un retraso, por ejemplo: • Supuestos de desprendimiento de retina (TS 4-7-07, TSJ Murcia 22-9-08).	– Reintegro de gastos médicos a un testigo de Jehová ocasionados por la atención en la medicina privada cuando la causa del abandono de la medicina oficial es por no haber recibido garantías de que la intervención quirúrgica se haría sin transfusión de sangre (TSJ Madrid 9-6-08).

• Tumor cerebral en proceso de evolución (TSJ Las Palmas 17-4-08). • De patología cardíaca (TSJ Las Palmas 17-4-08). • Cáncer lingual (TSJ Aragón 29-7-09). – Internamiento de un menor en centro privado para tratamiento rehabilitador de atención psicológica (TSJ Andalucía 1-6-16). – Cirugía de reasignación de sexo en centro público o privado y al reintegro de los gastos por su cirugía de reasignación sexual, depilación facial y tratamiento de voz (TSJ Navarra 26-3-2015). – Intervención quirúrgica excepcional recomendada por los servicios de la sanidad pública que éstos no pueden practicar (TSJ País Vasco 14-10-08). – Patologías oncológicas: cuando existe defecto en la detección del diagnóstico o de su entidad, error en las pautas terapéuticas indicadas, o injustificada o desaconsejada tardanza en la prestación sanitaria debida (TSJ Valladolid 16-6-10, TSJ Las Palmas 18-1-13). – Asistencia en clínica privada durante la primera ola de la crisis del coronavirus, habiendo acudido previamente a un hospital público, pero sin ser hospitalizado (TS 8-5-24).	
Procedimiento de reintegro	

– Procedimiento administrativo:

- La solicitud se presenta en el organismo correspondiente de la Comunidad Autónoma, Administración general del Estado, Entidades locales, e incluso en oficinas diplomáticas o consulares de España en el extranjero.
- Plazo para resolver: 3 meses. La falta de resolución supone que la solicitud se entiende desestimada (silencio negativo) (TS 18-12-18).

– Procedimiento judicial:

- Competencia: jurisdicción social;
- Plazo de prescripción: 5 años;

Jurisdicción contencioso-administrativa competente los supuestos de compensación o indemnización por funcionamiento anormal del servicio público sanitario, por error de diagnóstico, o desatención o denegación de asistencia.

8. Anulada parte de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados

STJUE Gran Sala 11-11-25

El TJUE ha anulado dos disposiciones de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE: la que enumera los criterios que deben tener en cuenta obligatoriamente los Estados miembros con salarios mínimos legales a la hora de fijar y de actualizar esos salarios, y la que prohíbe reducirlos cuando están sujetos a indexación automática.

Criterios para la fijación de un salario mínimo

Dinamarca impugna la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (Dir (UE) 2022/2041), por entender que vulnera el reparto de competencias entre la Unión y los Estados miembros. Alega que supone una injerencia directa en la determinación de las remuneraciones dentro de la Unión, ámbito que no es de la competencia de la Unión (TFUE art.153.5).

El TJUE resuelve que sólo se produce una injerencia directa en dos casos concretos:

- Cuando se impone a los Estados miembros con salarios mínimos legales una serie de criterios 6 que deben tenerse en cuenta en los procedimientos para la fijación y la actualización de dichos salarios (Dir (UE) 2022/2041 art.5.2). Esto supone una armonización de una parte de los elementos constitutivos de los salarios mínimos legales y, por consiguiente, una injerencia directa en la determinación de las remuneraciones.
- Cuando se impide la disminución del salario mínimo legal en caso de que la normativa nacional prevea un mecanismo automático de indexación de esos salarios (Dir (UE) 2022/2041 art.5.3 inciso final).

En consecuencia, el TJUE anula las citadas disposiciones de la Directiva.

9. ¿A qué Juzgado reclamar en caso de accidente de trabajo con mobiliario público?

STSUD 14-10-25

En un accidente de trabajo sufrido por una trabajadora de una empresa privada al caerle una tapa de un contenedor municipal, la jurisdicción social es la competente para conocer la acción de reclamación de daños y perjuicios frente a la empresa empleadora, y el orden contencioso-administrativo es el competente para conocer la responsabilidad patrimonial de la Administración respecto de la entidad pública y su aseguradora.

Jurisdicción competente por accidente de trabajo causado al caer una tapa de un contenedor municipal

Una trabajadora se lesiona al caerle la tapa de un contenedor de basura municipal mientras realiza su labor de limpieza en una empresa de catering.

La cuestión a resolver por el TS es determinar si el orden social es competente para conocer de la acción de reclamación de daños y perjuicios dirigida simultáneamente contra la entidad pública que gestiona el servicio (en este caso, recogida de residuos) y contra el empleador, derivada del accidente.

El TS recuerda que la competencia del orden social se limita a acciones contra el empresario o terceros a quienes se atribuya responsabilidad derivada del incumplimiento de obligaciones legales, convencionales o contractuales vinculadas al ámbito de la prestación laboral (LRJS art.2.b y e), mientras que corresponde al orden contencioso-

administrativo la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas por funcionamiento anormal de servicios públicos (LJCA art.2, 3 y 32.1).

En este caso, la entidad pública no intervino en la prestación laboral ni incumplió obligaciones en materia laboral o de prevención de riesgos. La reclamación se fundamenta en la responsabilidad patrimonial por el estado defectuoso del contenedor, por lo que la acción debe tramitarse en el orden contencioso-administrativo.

La Sala distingue entre la acción ejercitada frente a la empresa -que debe ventilarse en la jurisdicción social- y la que se dirige frente a la entidad local titular del servicio público de basuras -que, por carecer de vínculo laboral y radicar solo en el funcionamiento anormal de un servicio público, debe tramitarse en lo contencioso-administrativo-.

Por todo ello, el TS estima parcialmente los recursos de casación y confirma la sentencia de instancia, en cuanto declara la incompetencia de la jurisdicción social respecto a la entidad pública y su aseguradora, devolviendo los autos al juzgado para que resuelva sobre la demanda contra la empresa.

10. El TS reitera los requisitos de jornada y cotización para la validez del contrato de relevo

STSUD 21-10-25

El TS vuelve a declarar que, para la validez del contrato de relevo, el relevista debe mantener una cotización no inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial, sin que aquel porcentaje deba, a su vez, estar afectado por el porcentaje de jornada que dicho trabajador realice.

Correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial

La cuestión a resolver se centra en determinar cómo debe interpretarse la LGSS cuando se refiere a la base de cotización del relevista igual o superior al 65% de la que tenía el jubilado parcial (LGSS art.215.2.e). Es decir, si el 65% debe calcularse sobre la base del jubilado a jornada completa o si debe hacerse un ajuste proporcional en función de la jornada del relevista.

La cuestión controvertida ha sido ya resuelta por el Tribunal Supremo (TS 25-9-24), a cuya doctrina hay que estar por elementales razones de seguridad jurídica y porque no existen razones, ni modificaciones normativas que aconsejen su modificación.

En la doctrina que recoge aquella sentencia se indica que el tema planteado se centra en si, para cumplir con el esfuerzo cotizatorio equivalente, procede reconocer la pensión de jubilación parcial aplicando al 65% obtenido, la parcialidad de la persona relevista (que en el caso resuelto sería del 50%) y no sobre el 100% cotizado por el jubilado.

Según el Tribunal Supremo, los salarios que se perciban por el contrato a tiempo parcial y el de relevo son elementos que resultan irrelevantes a la hora de interpretar el precepto en cuestión (LGSS art. 215.2.e) que tan solo atiende a las bases de cotización que uno y otro realicen. Y, por tanto, la jornada que en cada caso se esté atendiendo tampoco es tomada en consideración a estos efectos de acceso a la jubilación parcial. El que otros textos legales precedentes hayan venido exigiendo otros requisitos para el reconocimiento de la jubilación parcial no determina que deba aplicarse al 65% de las bases de cotización promediadas el porcentaje de jornada que vaya a realizar ni el jubilado parcial ni el relevista.

En definitiva, se argumenta que, a pesar de que por el trabajador jubilado parcialmente se va a seguir aportando al sistema Seguridad Social la misma cotización como si estuviera a tiempo completo (LGSS art. 215.2.g), siendo que su salario responde a una actividad que no lo es, se impone un mínimo de cotizaciones por el contrato del relevista cualquiera que sea su jornada, de al menos el 65% de las que, en un promedio de tiempo, el trabajador jubilado hubiera realizado a tiempo completo y servirían para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, sin más parámetros.

11. El despido por negligencia en el cumplimiento de las funciones debe valorar la excesiva carga de trabajo

STSJ Galicia 20-10-25

Es improcedente el despido disciplinario de una auxiliar técnica educativa de un centro de menores a quien se imputa negligencia grave en el ejercicio de sus funciones de vigilancia, lo que permitió que uno de los internos abusara sexualmente de una compañera. El TSJ no aprecia ni negligencia ni abandono del puesto, para lo que valora la ausencia de protocolos estrictos de actuación y la excesiva carga de trabajo. La gravedad a la que ha de atenderse

para la calificación de la infracción es la de la conducta de la trabajadora, no la de la conducta que, en su caso, pudieran cometer los menores a su cargo.

Incumplimiento de las labores de vigilancia y despido

El TSJ Galicia declara la improcedencia del despido disciplinario de una auxiliar técnica educativa que prestaba servicios en un centro residencial de atención a menores donde vivían seis adolescentes y una menor de 10 meses.

Los hechos que motivaron la sanción sucedieron durante el turno de noche que cubría en solitario, durante el que una menor denunció haber sido agredida sexualmente por otro interno. La empresa imputó a la trabajadora una negligencia grave por no haber controlado adecuadamente a los menores, especialmente, después de haber sorprendido al joven en la habitación de la víctima, pese a lo cual no verificó que cumpliera la orden de volver a su habitación, sino que continuó realizando sus tareas de atención y cuidado de la menor.

La empresa tramitó expediente disciplinario que finalizó con el despido de la actora por presunta negligencia en la vigilancia e imprudencia grave, conforme a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación. Impugnado el despido en sede judicial la sentencia de instancia declaró el despido procedente. Frente a esta resolución se alza la parte actora en suplicación.

El TSJ concluye que no se ha producido el abandono del servicio sin causa justificada que el convenio colectivo califica como falta muy grave, entendido como un desentendimiento de sus obligaciones laborales. Al contrario, consta acreditado que la trabajadora continuó cumpliendo con sus obligaciones y realizando las actividades administrativas y de cuidado de la menor que tenía asignadas.

Tampoco aprecia negligencia grave en el cumplimiento de sus funciones dado que no existe un protocolo de actuación que exija rondas específicas de vigilancia, ni medios técnicos, como luces de presencia, que faciliten una vigilancia continua de los movimientos de los internos.

La Sala aplica la doctrina del TS sobre el principio de proporcionalidad y la teoría gradualista en materia disciplinaria laboral, los cuales exigen un análisis individualizado y ponderado de la gravedad de los hechos y su adecuación a la sanción de despido. No todo incumplimiento contractual justifica el despido, que es la sanción más grave en el Derecho laboral, sino que deben ponderarse factores objetivos y subjetivos del caso concreto, evitando una aplicación automática de la sanción más grave. En definitiva, la teoría gradualista exige la necesaria y plena adecuación entre el hecho, la persona y la sanción. En todo caso, la gravedad a la que ha de atenderse para la calificación de la infracción es

la de la conducta de la trabajadora, no la gravedad de la conducta que, en su caso, comete el menor.

En consecuencia, la Sala estima el recurso de suplicación, revoca la sentencia de instancia y declara el despido improcedente, condenando a la empresa a optar entre la readmisión o el abono de una indemnización por importe de 10.454,47 euros.

12. El porcentaje de ingresos procedentes de la Administración pública es un criterio válido para determinar el convenio colectivo aplicable

STS 23-9-25

El TS declara que es un criterio válido para definir el ámbito de aplicación de un convenio colectivo que más del 60% de la facturación provenga de la administración pública. Este criterio es objetivo y homogéneo, estable y no arbitrario. Aunque el porcentaje puede variar con el tiempo, ese cambio no implica inestabilidad, sino que refleja la evolución económica de las empresas, como ocurre con otros factores que también pueden influir en el cambio de convenio.

Criterio determinante del ámbito funcional del convenio

Por parte de las asociaciones patronales estatales se interpone demanda de impugnación del I Convenio Colectivo Catalán para la Dependencia. Entre otras cuestiones alegan la ilegalidad del ámbito funcional del convenio basado en que más del 60% de la facturación de las empresas proceda de la Administración Pública. Al desestimarse la demanda, las asociaciones patronales interponen recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

La cuestión principal debatida consiste en determinar si un ámbito funcional basado en el porcentaje de ingresos de las empresas provenientes de la Administración Pública, cumple con los requisitos de objetividad, homogeneidad y estabilidad exigidos por la jurisprudencia para la validez de los ámbitos funcionales en convenios colectivos.

En la resolución del recurso, el TS recuerda que, aunque el ET art. 83.1 establece que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden, la libertad de los negociadores no es ilimitada, al estar sometida, por un lado, a la representatividad de las partes intervinientes y, por otro, a los requisitos de objetividad, homogeneidad y estabilidad (TS 11-11-2010, rec. 235/2009;19-7-18, rec.169/2017, entre otras).

Con relación a los requisitos de objetividad y homogeneidad, el TS considera que el régimen de contratación y la naturaleza pública del adjudicador justifican un ámbito autónomo de negociación colectiva. Las dudas surgen con relación al criterio de estabilidad, al tratarse el porcentaje de un factor contingente o potencialmente mudable a lo largo del tiempo. El TS considera admisible este criterio y las razones alegadas son las siguientes:

a) El origen de un determinado porcentaje de facturación procedente de la administración pública no presenta, por sí mismo, las notas de contingencia. No debe considerarse que este factor sea inherentemente inestable o arbitrario. Por el contrario, se considera que, dada la naturaleza del sector productivo en cuestión —que depende significativamente de los ingresos públicos— las tasas de dependencia de la administración pública se mantendrán estables en el tiempo.

b) No se han producido incidencias significativas en la aplicación del convenio colectivo y, en todo caso, la carga de probar la inestabilidad del criterio corresponde a quien la alega, lo que en el supuesto enjuiciado no ha sucedido.

c) Aunque el porcentaje de facturación puede variar a lo largo del tiempo, esta posibilidad no implica que el criterio sea inestable per se. La variación puede depender de circunstancias económicas normales, tanto de la empresa como de la administración pública. En estos casos, la empresa tiene a su disposición mecanismos legales para modificar el convenio colectivo aplicable, tales como la negociación con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, la vía de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

13. ¿Es lícito sustituir la cesta de Navidad por una tarjeta regalo?

STS 17-9-25

El TS declara que la empresa puede hacer elegir, un determinado año, a los trabajadores que perciben una cesta de Navidad como condición más beneficiosa adquirida por su mayor antigüedad, entre recibirla como todos los años o un cheque regalo que, de manera puntual, va a recibir ese año el resto de la plantilla, sin que ello suponga pérdida del derecho a seguir percibiendo la cesta de Navidad en los siguientes años.

Cesta de navidad o cheque regalo

Los trabajadores con antigüedad desde la empresa original reciben todos los años una cesta de Navidad, considerada una condición más beneficiosa adquirida. En diciembre de 2022, la empresa decide entregar una tarjeta regalo de 100 euros para toda la plantilla fija, en reconocimiento a su esfuerzo y entrega durante todo el año. No obstante, señala que está destinada a quienes no reciben otro obsequio navideño, por lo que ofrece al colectivo que percibe la cesta de Navidad la opción de elegir entre ésta o la tarjeta regalo. Los sindicatos demandan alegando discriminación y que esta opción implica la pérdida unilateral de la condición más beneficiosa de la que disfrutaban. Por su parte, la empresa defiende que no se elimina la cesta y que la tarjeta es un regalo puntual y voluntario.

La cuestión consiste en determinar si los trabajadores que perciben la cesta de Navidad tienen derecho a recibir, también, la tarjeta regalo de 100 euros que la empresa decide entregar a todos los empleados en la Navidad de 2022, o deben elegir una de las dos opciones tal y como propone la empresa.

El Tribunal Supremo reconoce que la cesta de Navidad entregada al colectivo de trabajadores indicado constituye una condición más beneficiosa adquirida, que ha quedado incorporada al contrato de trabajo y, por tanto, no puede ser eliminada unilateralmente por la empresa (TS 17-7-24). Sin embargo, en el caso, la empresa no tiene intención de eliminarla sino que simplemente se limita a facilitarles la posibilidad de optar entre recibir la cesta de Navidad o la tarjeta regalo, y sólo en el año 2022, sin que ello suponga pérdida del derecho a seguir percibiendo la cesta de Navidad en los siguientes años. Por último, señala que la entrega de la tarjeta no está vinculada a la realización de objetivo alguno sino se trata de un regalo, por lo que tiene la naturaleza de mera liberalidad y no de incentivo.

En consecuencia, se considera válida la conducta de la empresa facilitarles la posibilidad de optar entre recibir la cesta de Navidad o la tarjeta regalo, sólo en el año 2022 y, sin que ello suponga, en modo alguno, pérdida del derecho a seguir percibiendo la cesta de Navidad en los siguientes años.

14. Tiempo de desplazamiento: ¿Cuándo se considera tiempo de trabajo?

STJUE 9-10-25

El tiempo dedicado por los trabajadores a los desplazamientos obligatorios de ida y vuelta desde un lugar determinado por el empresario hasta el lugar de prestación de servicios, realizados en un vehículo de la empresa y a la hora fijada por él se considera como tiempo de trabajo.

Trayecto de ida y vuelta desde la base de la empresa

El TJUE ha resuelto la cuestión prejudicial consistente en determinar si constituye tiempo de trabajo el tiempo invertido por los trabajadores en el desplazamiento con el vehículo de la empresa, desde la base a los espacios naturales donde realizan sus funciones y desde estos hasta la base, tanto al comenzar como al finalizar su jornada.

Concluye que el tiempo dedicado a los trayectos de ida y vuelta que los trabajadores están obligados a realizar junto a una hora fijada por su empresario y con un vehículo perteneciente a este, con el fin de desplazarse desde un lugar concreto («base») hasta el lugar («tajo») en que se prestan los servicios, debe considerarse tiempo de trabajo, en el sentido de la Dir 2003/88/CE art.2.1. Entiende que concurren los elementos constitutivos del concepto de «tiempo de trabajo» respecto al tiempo de desplazamiento de los trabajadores:

1. El trabajador debe estar en ejercicio de su actividad o de sus funciones. Se trata de trabajadores que ejercen sus funciones en espacios naturales y no se desplazan directamente desde sus domicilios, sino que deben llegar a un punto de partida (base) fijado por la empresa a una hora determinada y desde allí se desplazan en un vehículo de esta, con el material necesario para la ejecución de los servicios y conducido por un trabajador de la misma. Al finalizar, se trasladan en el mismo vehículo hasta la base, y desde allí regresan a sus domicilios por sus propios medios. Es decir, las condiciones relativas al desplazamiento vienen definidas por el empresario, que designa el medio de transporte empleado para el desplazamiento, el punto de partida y de regreso, la hora de salida del desplazamiento y el destino. De este modo, estos trabajadores no tienen un lugar de trabajo fijo y habitual, deben desplazarse para realizar sus prestaciones laborales y respetar las condiciones de desplazamiento impuestas por el empresario. Son desplazamientos inherentes al ejercicio de la actividad, por lo que, durante esos tiempos, se considera que estos trabajadores están en ejercicio de sus funciones, al inicio y al

término de la jornada laboral, desde el lugar fijado por el empresario hasta el lugar donde desempeñan sus funciones.

2. El trabajador debe estar a disposición del empresario durante ese tiempo; es decir, está obligado a estar físicamente presente en el lugar que determine el empresario y a permanecer a su disposición para poder obedecer y realizar de forma inmediata sus instrucciones y las prestaciones correspondientes. Durante los desplazamientos señalados (de la base al lugar de realización de la prestación y viceversa), los trabajadores están obligados a seguir las instrucciones de su empresario, que les ordena reunirse en la base en un lugar determinado y a una hora determinada para desplazarse juntos, en un vehículo de su propiedad. En ese tiempo de trayecto, estos trabajadores no pueden disponer libremente de su tiempo ni dedicarse a sus asuntos personales, quedando a disposición del empresario.

3. El trabajador debe permanecer en el trabajo en el período considerado; cuando un trabajador que no tiene centro de trabajo fijo ejerce sus funciones durante el desplazamiento hacia o desde un cliente, se considera que permanece igualmente en el trabajo durante ese trayecto. En el caso analizado, durante los desplazamientos, los trabajadores se encuentran sin centro de trabajo fijo y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, por lo que debe considerarse que permanecen en el trabajo.

15. ¿El olvido de la cita debido al tratamiento farmacológico justifica la incomparecencia al reconocimiento médico de control de la IT?

STSJ Asturias 30-9-25

El tratamiento farmacológico de una enfermedad mental que produce olvidos como posibles efectos secundarios, no justifica por sí mismo la incomparecencia a un reconocimiento médico de control de la IT previamente programada. Si no se acredita que se presentan en la persona trabajadora, la incomparecencia se considera injustificada lo que provoca la extinción del derecho a la prestación económica.

Extinción por incomparecencia a reconocimiento médico

Una trabajadora en situación de IT por trastorno de ansiedad generalizada no acude al reconocimiento médico que tenía programado por la mutua. La mutua suspende cautelarmente la prestación de IT y solicita justificación de la inasistencia. Inicialmente la

trabajadora justifica la incomparecencia por enfermedad de su hijo, que tenía fiebre. La mutua considera que estas alegaciones no justifican la incomparecencia y extingue la prestación. La trabajadora recurre la decisión alegando que la medicación prescrita para tratar su ansiedad e insomnio le provoca olvidos frecuentes y pérdida de memoria. Adjunta informe médico de su médico de cabecera en el que se indica que la paciente recibe tratamiento farmacológico para el insomnio y ansiedad y que refiere olvidos, lo que se describe en la ficha técnica de la medicación como posible efecto secundario.

La cuestión, desestimada en instancia y recurrida en suplicación, consiste en determinar si la incomparecencia a un reconocimiento médico para el control de la IT programado por la mutua, puede considerarse justificada cuando la persona alega olvidos derivados del tratamiento farmacológico prescrito para su enfermedad mental.

El TSJ Asturias, confirmando la sentencia de instancia, considera que la enfermedad mental que sufre la trabajadora y su medicación, no son por sí mismas justificativas de la incomparecencia. El informe médico del servicio de salud público que se aporta, posterior a la cita médica, no indica que la personación fuera desaconsejable a la situación clínica de la trabajadora y se limita a señalar olvidos en relación a la toma de medicación que aparecen descritos de forma general como posibles efectos secundarios pero que no son confirmados en el caso de la paciente ya que no se acredita que presentara problemas de atención o memoria que le impidan recordar una cita médica previamente programada. En todo caso, señala la sentencia que los simples olvidos o faltas de cuidado no son causas suficientes cuando, además, pueden evitarse.

16. La acción de impugnación por MSCT interrumpe el plazo de prescripción para reclamar diferencias salariales

STSUD 18-9-25

El TS ha concluido que la interposición de una demanda de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo que finaliza por sentencia que declara la nulidad de la medida empresarial y ordena la reposición en las condiciones anteriores, interrumpe el plazo de prescripción para reclamar diferencias salariales derivadas de dicha modificación, siempre que la demanda contenga un pronunciamiento de condena y no sea meramente declarativa.

Reclamación de diferencias salariales tras impugnación de MSCT

La trabajadora prestaba servicios como monitora de necesidades educativas especiales para la empresa adjudicataria del servicio, que acordó modificar unilateralmente el convenio colectivo aplicable, lo que supuso una minoración retributiva. La trabajadora impugnó esta modificación mediante demanda de MSCT, que finalizó por sentencia que declaró nula la modificación, ordenando la reposición en sus condiciones anteriores, incluyendo salario.

Posteriormente, interpuso demanda judicial en reclamación de diferencias salariales por la aplicación indebida del nuevo convenio

La sentencia de instancia aprecia, respecto al periodo reclamado, la prescripción anual (ET art.59.2), considerando que la demanda de MSCT no interrumpía el plazo prescriptivo para reclamar diferencias salariales. La trabajadora recurre en suplicación y posteriormente en casación para la unificación de doctrina.

La cuestión a resolver es si el ejercicio de una acción de impugnación por MSCT, resuelta por sentencia judicial declarando la nulidad de la misma por aplicar la empresa cesionaria un convenio colectivo distinto, interrumpe o no el plazo de prescripción de la acción para reclamar con posterioridad diferencias salariales teniendo como causa de pedir también la indebida aplicación de dicho Convenio colectivo.

Para resolver la cuestión, la Sala repasa la doctrina sobre prescripción distinguiendo entre acciones meramente declarativas, que no interrumpen el plazo de prescripción para la reclamación de cantidad, y aquellas que comportan una condena concreta y están directamente vinculadas con la pretensión de diferencias salariales. El TS recuerda que son vías idóneas para interrumpir la prescripción la interposición de una reclamación judicial, extrajudicial o el reconocimiento de deuda por el deudor (CC art.1973).

El Tribunal Supremo determina que, en este caso, la acción de impugnación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo no era meramente declarativa, sino que comportó una orden judicial de condena: reponer a la trabajadora en su categoría y condiciones originales, incluido el salario. Además, la demanda de reclamación de diferencias salariales se interpuso inmediatamente tras la sentencia firme que anuló la modificación sustancial. Tal conducta evidencia la voluntad de mantener vivo el derecho y de que no existió abandono del mismo por parte de la trabajadora, lo que resulta incompatible con la prescripción.

En consecuencia, el TS unifica doctrina y subraya que, dado que la sentencia sobre la modificación sustancial comportaba un pronunciamiento de condena y existía identidad

de objeto y causa de pedir con la reclamación de cantidad, la interrupción del plazo resulta justificada. Casa y anula la sentencia recurrida, retrotrae las actuaciones y ordena al Juzgado de instancia dictar nueva sentencia, debiendo resolver únicamente, sobre la procedencia de las diferencias salariales reclamadas, sin alterar los pronunciamientos que alcanzaron firmeza respecto a otras cuestiones.

17. ¿Puede la empresa modificar unilateralmente el pacto de no competencia postcontractual?

STSJ Madrid 29-9-25

El pacto de no competencia postcontractual no puede ser modificado unilateralmente por el empresario tras la extinción del contrato, y es válido y exigible también en contratos de trabajadores junior con funciones técnicas cuando existe un interés industrial o comercial efectivo de la empresa.

Modificación unilateral empresarial del pacto de no competencia postcontractual

La cuestión que se plantea es, por una parte, la validez de un pacto de no competencia postcontractual en contratos de trabajadores con categoría junior y funciones técnicas y, por otra, la modificación unilateral del pacto por parte de la empresa, así como su anulación por error obstativo.

Un trabajador es contratado de forma indefinida como junior para una empresa dedicada a servicios de tecnologías de la información en consultoría de seguros. El contrato contiene una cláusula de abstención de competencia postcontractual por 2 años, con compensación económica. Casi un año después es despedido por causas organizativas y, posteriormente, contratado por otra empresa del sector. El trabajador reclama el pago de la compensación pactada, pero la empresa alega error en la cláusula y falta de interés industrial.

Se confirma la validez y exigibilidad del pacto de no competencia postcontractual por las siguientes razones:

Se desestima la alegación empresarial de error obstativo en el consentimiento. En aplicación de la jurisprudencia civil, para que el error invalide el consentimiento y permita la anulación del contrato en el que concurre, debe ser excusable, es decir, que la persona

no hubiera podido excluirlo aun habiendo actuado con la diligencia debida (TS civil 13-7-12).

En este caso, la empresa habría podido librarse del error con la simple lectura del contrato de trabajo y las cláusulas adicionales del mismo. De modo que se trataría de un error inexcusable, que no invalida el consentimiento.

2. Para su validez y licitud, los pactos de no competencia requieren, además de su limitación en el tiempo, la concurrencia de dos requisitos: que se justifique un interés comercial o industrial por el empresario y que se establezca una compensación económica.

Al margen de tratarse de un trabajador junior sin demasiada experiencia, se reconoce la existencia de un interés industrial legítimo por parte de la empresa, dado el desarrollo de software específico para el sector y la función técnica desempeñada por el trabajador. Es la propia empresa quien diseña la cláusula sobre abstención de competencia postcontractual, en la que habla de un interés efectivo en que el trabajador no compita con ella tras finalizar la relación laboral. Por tanto, cuando se le exige el cumplimiento del pacto, no puede alegar que dicho interés no exista.

Se rechaza la pretensión de la empresa de limitar la vigencia del pacto a la fecha de comunicación posterior, por ser contraria al principio de bilateralidad y a la prohibición de modificación unilateral de contratos (CC art.1256)

Por todo ello, se concluye que en el contrato de trabajo se estableció una obligación recíproca de no competir y abonar la correspondiente compensación económica. De modo que no cabe la facultad unilateral de la empleadora de dejar de cumplir ese compromiso recíproco cuando ella decida.

18. Las pensiones de alimentos impagadas no computan para acceder al subsidio por desempleo

STSUD 29-9-25

El TS ha declarado que no debe computarse la pensión de alimentos reconocida a la unidad familiar cuando se trate de una renta que no se ha obtenido efectivamente, sin que pueda exigirse a la beneficiaria que denuncie o interponga demanda ejecutiva contra su expareja a efectos de poder acreditar el impago.

Pensión de alimentos impagada y subsidio por desempleo

Una trabajadora solicita el subsidio por desempleo tras agotar la prestación contributiva con cargas familiares, siendo inicialmente reconocido. Posteriormente, el SEPE suspende el subsidio alegando que las rentas de la unidad familiar superan el 75% del SMI, ya que se computan las pensiones de alimentos fijadas judicialmente pero no abonadas por el exmarido. La actora denuncia el impago de dichas pensiones, iniciándose diligencias penales en trámite. El TSJ revoca la resolución del SEPE declarando el derecho de la trabajadora a percibir la prestación de desempleo. Disconforme, el SEPE interpone recurso de casación para la unificación de doctrina ante el TS

La cuestión debatida consiste en determinar si en caso de subsidio de desempleo, en el límite de ingresos de la unidad familiar, se deben incluir las pensiones por alimentos de los hijos a cargo del otro progenitor en el caso de que resulten impagadas.

El Tribunal Supremo zanja el debate resolviendo que la pensión de alimentos, si no es abonada, no puede ser considerada una renta o ingreso computable a efectos de determinar las rentas de la unidad familiar para acceder o mantener el subsidio por desempleo. Tampoco es exigible, salvo casos de fraude de ley probado, la existencia de reclamación o denuncia. Para llegar a esta conclusión se apoya en los siguientes argumentos:

1. Las normas de Seguridad Social que regulan el subsidio de desempleo utilizan el concepto de rentas y el de obtención de rentas, de tal modo, que es sencillo inferir que se refiere a las que se hayan percibido efectivamente, pasando a formar parte del patrimonio de la unidad familiar implicada (LGSS art.274 s.). Del mismo modo, la regulación del ingreso mínimo vital señala con claridad que las pensiones por alimentos no abonadas no deben computarse (L 19/2021 art.20.1.f).
- 2.El impago de la pensión intencionado es una forma de violencia económica que está tipificada en el CP art.227. Además, la violencia económica es la tercera manifestación más frecuente de violencia de género por detrás de la violencia emocional y la psicológica de control.
3. No puede exigirse a la beneficiaria que denuncie o interponga demanda ejecutiva contra su expareja a efectos de poder acreditar el impago de las pensiones de alimentos y, así, poder lucrar o conservar un subsidio de desempleo, porque ello supone desconocer la preceptiva perspectiva de género (LO 3/2007 art.4). Especialmente, porque lo contrario puede colocar a la mujer en una situación de riesgo, al obligarla a denunciar o demandar a su expareja.

19. ¿Es válido un contrato a tiempo parcial cuando realmente se prestan servicios a tiempo completo?

STSUD 18-9-25

El trabajador no está obligado a aceptar la retractación unilateral de la decisión de despedir comunicada por la empresa con la intención de realizar un segundo despido, por lo que, salvo

Se considera celebrado en fraude de ley el contrato a tiempo parcial cuya jornada se amplía temporalmente y en reiteradas ocasiones por parte de la empresa, sin precisar las causas y las específicas necesidades del servicio que requerían el aumento de jornada. Ello permite concluir que existe una necesidad estructural de trabajo a tiempo completo y, en consecuencia, el carácter fraudulento del contrato a tiempo parcial.

Prestación de servicios a tiempo completo

Una trabajadora venía prestando servicios para la empresa en virtud de contratos temporales desde 2018, hasta que la relación se transformó en indefinida a tiempo parcial en enero de 2022. Desde 2020, las partes suscribieron hasta 9 anexos de ampliación de jornada en virtud de los cuales la trabajadora prestaba servicios a tiempo completo.

En noviembre de 2022 la empresa comunicó verbalmente la reducción de la jornada a partir de diciembre, volviéndole a asignar una parcial, en vez de la completa que realizaba hasta ese momento. La trabajadora impugna judicialmente la medida y la demanda es estimada tanto en instancia como en suplicación declarándose la modificación de jornada nula y fraudulenta.

La empresa recurre en casación para la unificación de doctrina planteando la cuestión relativa a determinar si resulta legalmente posible la novación temporal de un contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial en un contrato de trabajo a tiempo completo y si es fraudulento un contrato a tiempo parcial cuando realmente se presta servicios a tiempo completo. Se cuestiona, en definitiva, si cabe la ampliación de la jornada de un contrato de trabajo a tiempo parcial indefinido por novación basada en el mutuo acuerdo de las partes (ET art.12.4.e) para sustituir temporalmente a trabajadores que están de vacaciones o situaciones semejantes.

El Tribunal Supremo considera plenamente aplicable al supuesto su doctrina según la cual ha declarado fraudulentas las reiteradas ampliaciones de jornada a tiempo completo, supuestamente temporales, de un contrato indefinido a tiempo parcial. Tales reiteradas ampliaciones de jornada, realizadas sin apenas solución de continuidad y la mayoría de las

veces sin explicitar siquiera cual era la necesidad supuestamente temporal, revelan la existencia de una necesidad permanente o estructural de trabajo a tiempo completo. Resulta fraudulenta la utilización de esas ampliaciones de jornada, en principio previstas en el convenio colectivo, y el contrato de trabajo es, en realidad, un contrato a tiempo completo y no un contrato a tiempo parcial (TS 13-2-24, EDJ 509125 Rec 1480/21).

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

20. ¿Puede la empresa retractarse de su decisión de despedir a un trabajador?

STSJ Aragón 26-9-25

El trabajador no está obligado a aceptar la retractación unilateral de la decisión de despedir comunicada por la empresa con la intención de realizar un segundo despido, por lo que, salvo aceptación expresa o tácita que permita la restauración de la relación laboral, mantiene la acción para impugnar el primer despido. Además, la actividad física moderada realizada durante la incapacidad temporal no se considera causa suficiente para justificar un despido por transgresión de la buena fe contractual, dado que no perturba ni demora la curación ni evidencia simulación.

Impugnación del despido y retractación

El trabajador, que venía prestando servicios para la empresa demandada en virtud de contrato indefinido, inicia una baja por incapacidad temporal por cervicalgia desde noviembre de 2022, recibiendo tratamiento psicológico y psiquiátrico desde junio de 2023. El 14-12-2023 recibe burofax en el que se le comunica su despido disciplinario motivado por la realización de actividades incompatibles con la situación de IT, despido que la empresa decide dejar sin efecto el 20-12-2023. Tras incoar un expediente sancionador, la empresa le despide nuevamente el 29-12-2023.

El trabajador impugnó únicamente el primer despido, alegando que no se había producido restauración del vínculo laboral. La sentencia de instancia estimó parcialmente la demanda y calificó el cese como improcedente. Frente a esta resolución se alza la empresa en suplicación alegando la falta de acción del trabajador para impugnar el cese, dado que el primer despido había sido dejado sin efecto.

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

1. El ET art.55 regula la forma y efectos del despido disciplinario, permitiendo un nuevo despido en caso de defectos formales en el primero, con ciertas condiciones: que se acuerde en el plazo de 20 días, abono de salarios y mantenimiento de alta en la Seguridad Social.
2. Para que este segundo despido sea válido debe haberse restaurado el vínculo laboral tras el primero.
3. La retractación empresarial no obliga al trabajador si no hay readmisión efectiva y voluntariamente aceptada.

Por tanto, la Sala entiende que el demandante tiene acción para impugnar el primer despido, dado que no hubo aceptación ni restauración del vínculo laboral tras la retractación del primer despido, por lo que puede impugnarlo judicialmente.

Respecto de la realización de actividades durante la IT como causa de despido recuerda que no toda actividad desarrollada durante la situación de IT puede calificarse como conducta desleal sancionable con el despido, sino sólo aquella que, dotada de suficiente gravedad e intencionalidad y a la vista de las circunstancias concurrentes, en especial la índole de la enfermedad y las características de la ocupación, es susceptible de perturbar la curación del trabajador o evidencia la aptitud laboral de éste. Aplicando esta línea jurisprudencial la Sala concluye que una actividad física moderada de un máximo de 40 minutos no es comparable con el mantenimiento de un trabajo a jornada ordinaria.

21. Huelga. ¿Cuándo se pueden establecer servicios de mantenimiento y seguridad?

STS 18-7-25

Vulnera el derecho de huelga el requerimiento, remitido el día siguiente al inicio de una huelga, para que los letrados y graduados sociales soliciten la suspensión de las actuaciones procesales señalados para los días en que secunden la huelga y realicen las actuaciones inaplazables para el caso de que no se puedan suspender. No se trata del establecimiento de servicios de seguridad y mantenimiento, pues ni garantiza la seguridad de las de personas ni tiene como finalidad garantizar la reanudación de la actividad del departamento jurídico cuando finalice la huelga.

Establecimiento de servicios de seguridad y mantenimiento

El día siguiente al inicio de la huelga, el sindicato empleador remite a los integrantes de los servicios jurídicos un requerimiento por burofax para que soliciten de forma urgente la suspensión de los procedimientos judiciales señalados para los días de huelga, comunicándolo a los clientes y personas afectadas. Y para el caso de que no se suspenda el trámite, les informa de que tienen la obligación de comparecer personalmente y realizar las actuaciones profesionales inaplazables e indispensables para la defensa del asunto, incurriendo en caso contrario en responsabilidad profesional, laboral y civil. A raíz de esta comunicación, los trabajadores se reincorporaron en sus puestos de trabajo y asumieron, además de sus tareas habituales, algunas tareas auxiliares indispensables de trabajadores que permanecían en huelga.

Los trabajadores consideran que los burofaxes remitidos por la empleadora suponen una vulneración del derecho de huelga, por lo que presentan demanda que es estimada en suplicación condenando a la empleadora a indemnizar a cada uno en cantidad de 25.000 euros

La empleadora recurre en casación. Alega que los requerimientos tenían por finalidad implantar los servicios de seguridad y mantenimiento necesarios para preservar la seguridad de las personas y poder reanudar la actividad de los servicios jurídicos cuando finalizara la huelga preservando, de este modo, el derecho a la tutela judicial efectiva de los terceros afectados.

Sin embargo, el TS rechaza que los servicios implantados garanticen la seguridad de los terceros afectados. Lo verdaderamente relevante a efectos de apreciar un riesgo para la seguridad de las personas son los riesgos potenciales, que deben preverse, aunque luego no se materialicen. Pero en este tipo de servicios no se aprecian riesgos potenciales para la seguridad de las personas, sino que el que está afectado es el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho de defensa de los terceros.

Tampoco considera que las actuaciones requeridas por la empleadora tengan por objetivo garantizar la reanudación de la actividad del departamento jurídico cuando finalizase la huelga. Lo que realmente se perseguía era no alterar el funcionamiento normal del departamento, debiendo realizar las labores habituales de su puesto de trabajo. Además, valora que el contenido de los requerimientos coincide sustancialmente con los servicios mínimos reclamados ante la autoridad laboral y que fueron desestimados.

Por ello se considera vulnerado el derecho de huelga ya que la empleadora no ha aportado una justificación objetiva, razonable y proporcional que desvirtúe el indicio de vulneración

del derecho fundamental. No obstante, reduce el importe de la indemnización a 7.501 euros para cada trabajador equivalente al mínimo del grado mínimo establecido para las sanciones muy graves de la LISOS.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios