

---

## TRIBUNA DE ACTUALIDAD DE DOCTRINA JUDICIAL Y JURISPRUDENCIAL

Sara GUINDO MORALES

Profesora Titular

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

<https://orcid.org/0000-0002-7018-8681>

1. ¿Están obligadas las empresas a proporcionar a todos los trabajadores una cuenta de correo corporativo?

Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 26 de mayo de 2023  
[ECLI:ES:AN:2023:2690]

El sindicato plantea demanda de conflicto colectivo en la que interesa:

1. Que se declare que las herramientas de comunicación utilizadas por la empresa demandada son insuficientes e inadecuadas, al depender de la aportación de medios personales de los trabajadores para su acceso y uso.

2. Que se declare la exigencia de tal necesaria aportación como contraria a Derecho y que, por ello, se obligue a la empresa a facilitar a la plantilla que no disponga ya de ella una cuenta de correo corporativo.

3. Que se mantengan los canales convencionales de atención telefónica con recursos humanos sin limitar en exclusiva dicha comuni-

cación a través de una aplicación que, se afirma, únicamente puede utilizarse mediante la instalación en medios propios de la plantilla.

Según la AN, se trata, por tanto, de determinar si las herramientas utilizadas por la empresa para facilitar la comunicación con la plantilla a los efectos de presentación de solicitudes y práctica de gestiones resultan inadecuadas o no, y ello en atención a la necesaria utilización, en su caso, de medios personales de los propios trabajadores, en particular, la necesaria utilización o no de sus cuentas de correo electrónico personales, por lo que si la respuesta a tal cuestión es positiva, es decir, si se determina que aquellas herramientas son inadecuadas por la inexistencia de canales de comunicación alternativos, será preciso determinar si la empresa debe o no proporcionar a la totalidad de la plantilla una cuenta de correo corporativo.

La AN desestima la demanda de conflicto colectivo con base en que 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 inadecuación de las herramientas implantadas por la empresa para la comunicación con la plantilla, de ahí que tampoco proceda imponer a la demandada la obligación de proporcionar a la totalidad de los trabajadores una cuenta de correo corporativo.

2. ¿Cómo debe calificarse el despido disciplinario de una trabajadora por insultos racistas a su compañero de trabajo, aunque este no los haya escuchado?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 8 de abril de 2025 [ECLI:ES:TSJPV:2025:1517]

Entabla recurso de suplicación la trabajadora demandante frente a la sentencia de instancia que ha desestimado su demanda de despido, calificándolo como procedente al apreciar que cometió una infracción muy grave.

El sustento de la decisión judicial lo constituyen los testimonios escuchados en el acto de juicio, que llevan al Juzgador a concluir que la actora ofendió muy gravemente a su compañero de trabajo, incum-

plimiento tipificado efectivamente, como falta muy grave sancionable con despido en el convenio colectivo que resulta de aplicación a la relación laboral y en el ET, concluyendo que dado el contexto en el que se produjo la ofensa, sin mediar provocación por parte de su compañero de trabajo, tratándose en todo caso de un insulto racista sin justificación alguna, el despido es sanción proporcionada y adecuada.

El recurso de suplicación pretende la revocación de la sentencia y un pronunciamiento de la Sala que declare la nulidad o subsidiariamente la improcedencia del despido con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración.

Entiende la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco 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.

A lo que añade que, en este supuesto, la actora dirigió a su compañero un insulto claramente racista, «puto negro», no en un ámbito coloquial, o en el marco de una estrecha camaradería (mal entendida desde luego), ni mucho menos tras mediar una discusión o provocación por parte del ofendido (tampoco lo justificaría), sino que lo profirió de forma intencionada, con ánimo de ofender considerando el origen racial de su compañero de trabajo, que es senegalés.

Por lo que, tras rechazar que se haya generado indefensión alguna a la actora, considera en decisión mayoritaria que, al igual que sostiene la sentencia recurrida, el comportamiento de la demandante atenta contra la dignidad de su compañero de trabajo, siendo inadmisibles, claramente discriminatorios, y no es posible minimizarlos, máxime cuando el propio compañero de trabajo le restó importancia porque, según expuso, «está acostumbrado desde hace tiempo a que otras personas le insulten de ese modo», manifestación que evidencia la absoluta necesidad de erradicar estos intolerables comportamientos, sin que sea posible restarles trascendencia, y mucho menos que la empresa los pase por alto.

Y que no lo hizo la empleadora, acordando conforme al convenio colectivo de aplicación el despido de la demandante, sanción prevista para la infracción muy grave cometida, poder disciplinario que corresponde a la empresa, y con ello la elección de la sanción correspondiente dentro de las previstas en la norma convencional, sin que la Sala pueda modificar la sanción impuesta al estar comprendida en el elenco de las establecidas convencionalmente para la falta muy grave cometida.

Motivos por los que desestima el recurso de suplicación, con voto particular discrepante.

3. ¿Caben indemnizaciones adicionales a la legal en los despidos calificados judicialmente como improcedentes?

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 16 de julio de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:3387]

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si un trabajador despedido improcedentemente tiene derecho a que se fije, junto a la indemnización tasada por despido disciplinario del art.56.1 ET, otra indemnización adicional en atención a las circunstancias que puedan concurrir en su caso concreto, en aplicación de los art. 10 del Convenio 158 OIT y 24 de la Carta Social Europea revisada.

La sentencia de instancia estimó en parte la demanda del actor y, tras declarar el despido improcedente y teniendo por hecha la opción en favor de la indemnización, condenó a la empresa al abono de la indemnización prevista en el art. 56.1 del ET y a una cantidad en concepto de regularización por días trabajados en descanso vacacional. Igualmente condenó a la empresa a una indemnización adicional por lucro cesante de 5 410,36 euros.

La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña estimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y dejó sin efecto la indemnización adicional por lucro cesante al considerar que no procede el abono de esta en aplicación del Convenio 158 de la OIT y el art.24 de la Carta Social Europea, añadiendo que, para la concesión de la indemnización que solicita, no se puede tomar en consideración el carácter exiguo de la indemnización por despido

improcedente, que tiene su razón en el escaso tiempo que duró la prestación de servicios; que no hay ningún hecho de la sentencia del que se desprenda el abuso de derecho en la contratación y, por último, que la alegación del perjuicio sufrido por ser la prestación por desempleo percibida inferior al salario deriva de la propia dinámica de la prestación.

Recorre el trabajador en casación unificadora denunciando infracción de los arts. 10 del Convenio 158 de la OIT, del art. 24 de la Carta Social Europea y del art. 56 ET en la consideración de que la indemnización fijada en este último precepto no resarce suficientemente al trabajador por la pérdida del empleo en los términos previstos en las normas internacionales reseñadas.

Con dos votos particulares concurrentes, el TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador con base en que, entre otros motivos, nuestra legislación no ha establecido una indemnización libre para compensar la pérdida injustificada del empleo, sino una, ya tasada, que ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos, sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos.

Añade, además, que las decisiones del CEDS no son directamente aplicables ya que carecen de eficacia ejecutiva.

4. ¿Se cumple con el requisito de convivencia con el causante durante dos años anteriores al fallecimiento, a efectos del percibo de la prestación en favor de familiares, en un supuesto en que el padre fue ingresado en una residencia dos años y medio antes de que se produjese el óbito?

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 15 de julio de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:3382]

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si la actora cumple con el requisito de convivencia con el causante durante dos años anteriores al fallecimiento, a efectos del percibo de la prestación en favor de familiares, en un supuesto en que el padre fue ingresado en una residencia dos años y medio antes de que se produjese el óbito.

La sentencia de instancia desestimó la demanda de la actora. La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña revocó la de instancia, reconociendo el derecho de la beneficiaria a lucrar la mencionada prestación por resultar acreditada (padrón municipal) la convivencia previa con el causante y considerar que el ingreso en una residencia a tan avanzada edad (contaba 87 años) no interrumpe el requisito de convivencia.

Consta que la actora había solicitado la prestación de muerte y supervivencia en favor de familiares por el fallecimiento de su padre y causante ocurrido el 19 de enero de 2019. El INSS le denegó la prestación por no constar acreditado el requisito de convivencia con el causante y a su cargo con al menos dos años de antelación al fallecimiento del causante, que había sido ingresado en una residencia dos años y dos meses antes de su muerte, en la que había permanecido durante dicho tiempo.

Contra dicha sentencia interpuso recurso el INSS. El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS con base en que no consta que la actora hubiera dispensado cuidados a su padre durante su estancia en la residencia de mayores que permitiesen acreditar la permanencia de una relación directa, frecuente o habitual entre la actora y el causante.

A lo que añade que ello impide poder tener por superado el requisito de la convivencia, ni siquiera en su interpretación más flexibilizadora.

5. ¿El progenitor distinto de la madre biológica tiene derecho a la prestación de nacimiento y cuidado de menor en caso de fallecimiento intrauterino del feto, aunque permanezca en el seno materno más de 180 días?

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 27 de mayo de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:2790]

La esposa del demandante dio a luz a una niña sin vida tras 36,3 semanas de gestación. El 25 de mayo de 2020 el actor solicitó la prestación por nacimiento de hijos.

El 9 de junio de 2020 el INSS desestimó la petición por entender que se trataba de una situación no protegida. Formulada reclamación

previa, fue desestimada. El INSS reconoció a la esposa la prestación de nacimiento y cuidado de menor.

La sentencia de instancia estima la demanda, reconociendo al demandante el derecho a la percepción de una prestación por nacimiento y cuidado de hijo y condena a la entidad pública al abono de la cantidad correspondiente.

La STSJ de Cataluña, ahora recurrida, desestima el recurso, confirmando la sentencia de instancia. Entre otras cuestiones, entiende que, si bien las prestaciones de maternidad y paternidad tienen elementos distintos, los tienen también comunes y en concreto la corresponsabilidad en la atención de las necesidades familiares y la conciliación de la vida familiar y laboral que comprende no solo el cuidado del menor nacido, sino también la atención a la pareja y la adaptación a la nueva familia, que en este caso pasa por un período de duelo. La letrada de la Administración de la Seguridad Social, en nombre y representación del INSS, formula el recurso de casación unificadora.

El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS con base en que el art. 48.4 del ET, los correlativos arts. 177 y 178 y conexos de la LGSS, sobre el derecho al subsidio por nacimiento y cuidado del menor, en la dicción otorgada por el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y el derecho reglamentario anterior vigente (Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural) no reconocen el derecho a la suspensión ni, en consecuencia, la prestación por nacimiento y cuidado de menor al padre biológico en el caso de fallecimiento intrauterino del feto que hubiera permanecido en el seno materno durante más de 180 días, pues añade que desestimar el recurso que examinamos y confirmar la sentencia recurrida implicaría interferir sensiblemente en el orden normativo expuesto dado que estaríamos diseñando una prestación en contra de una norma que la proscribía y que no ha sido derogada.

6. ¿Las empresas tienen la obligación de proporcionar una silla ergonómica a los trabajadores que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo?

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 10 de septiembre de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:3940]

La Sentencia de la Sala de lo Social de la AN desestimó la demanda interpuesta por el sindicato contra la empresa al considerar respecto a la obligación empresarial de facilitarles a los trabajadores que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo una silla ergonómica, que ha de tenerse en cuenta que la norma aplicable prevé que la materia relativa a la dotación de los medios necesarios para la realización de la prestación ha de ser objeto de negociación individual, en los acuerdos individuales de trabajo a distancia, o colectiva, a través del convenio colectivo de aplicación y, en este supuesto, no ha existido pacto al respecto ni en el acuerdo individual, ni se contempla en el convenio colectivo, no siendo una condición equiparable entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales, a los efectos del art. 4.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Además, sostiene la sentencia recurrida que, para que hubiese podido prosperar la demanda, la parte actora debería haber acreditado que la prestación de trabajo a distancia implicaba para todos los trabajadores que prestaban servicios en esta modalidad, un riesgo de carácter ergonómico, con carácter general, que hacía aconsejable que la empresa proporcionase sillas ergonómicas a todo el colectivo. Sin embargo, no ha quedado probada tal circunstancia y, por el contrario, la empresa ha acreditado que dota a estos trabajadores de formación en materia de prevención de riesgos laborales, que realiza las correspondientes evaluaciones individuales y que les entrega material ergonómico que, aunque no incluye unas sillas ergonómicas, tampoco les priva de las mismas, en tanto en cuanto pueden reclamarlas si así lo indicara el informe del servicio de prevención.

Contra la anterior sentencia se interpone recurso de casación formulado por el sindicato actor.

El TS desestima el recurso de casación interpuesto por el sindicato con base en que la empresa demandada contaba con el plan de preven-

ción de riesgos laborales, habiendo llevado a cabo la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva y, además, consta acreditado que si algún teletrabajador solicitara material ergonómico diferente al que integra la dotación realizada por la empresa, como podría ser una silla ergonómica, la empresa se lo proporcionaría siempre que existiera prescripción médica y aprobación por el servicio médico de prevención de riesgos laborales.

A lo que añade que también consta acreditado que, a partir del 1 de marzo de 2021, la empresa abona a toda su plantilla 30 euros brutos al mes en concepto de compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios, generados por la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, lo que supone una evidente mejora de lo contemplado en el convenio colectivo, tanto en la cuantía como en el alcance y ámbito subjetivo, pues se abona con independencia del periodo durante el que la persona teletrabajadora haya prestado servicios en esta modalidad, durante el mes.

7. 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?

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 29 de septiembre de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:4335]

El Abogado del Estado, en representación que ostenta del SPEE, interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Granada), que estimó el recurso de la actora y revocó la sentencia del JS, reconociendo el subsidio por desempleo por el período de 1 de julio de 2020 a 30 de mayo de 2021.

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina con base en que no es dable exigir que la actora 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.

A lo que añade que ello supone desconocer esa dimensión de género, pudiendo colocar incluso a la mujer en una situación de riesgo al obligarla a denunciar o demandar a su expareja, por lo que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia recurrida cuando no computa la pensión de alimentos reconocida a la unidad familiar donde se inserta la actora, al tratarse de una renta que no se ha obtenido efectivamente.

8. ¿Es nula la sanción disciplinaria de dieciséis días de suspensión de empleo y sueldo impuesta a la demandante por la comisión de una falta muy grave, al supeditar su fecha de efectos a la voluntad unilateral de la empresa que en su notificación señala que «el cumplimiento de la sanción le será comunicado con antelación suficiente»? Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 1 de octubre de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:4411]

La sentencia del JS desestima la demanda y confirma la sanción disciplinaria.

El recurso de suplicación de la trabajadora es desestimado en sentencia de la Sala Social del TSJ de Canarias (Las Palmas de Gran Canaria), que confirma en sus términos la de instancia.

A tal efecto, razona que no es contraria a derecho la indicación de la empresa que no señala una fecha concreta para el cumplimiento de la sanción.

El recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora denuncia infracción del art. 58.2 del ET, para sostener que de su contenido se desprende que la empresa no puede dejar indeterminada la fecha de cumplimiento de la sanción de suspensión de empleo y sueldo a expensas de su unilateral voluntad.

El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina con base en que no permite atribuir a la empresa la unilateral facultad de dejar a su libre arbitrio y conveniencia el momento de su cumplimiento.

A lo que añade que tampoco en este caso concurre ningún otro criterio objetivo y razonable que pudiese delimitar de alguna forma esa absoluta indeterminación a la que queda sometido el trabajador.

9. ¿Puede tener derecho a la pensión de viudedad en los términos del art. 221 de la LGSS un conviviente *more uxorio* de más de veinte años que no había inscrito su relación como pareja de hecho en un registro público, en un supuesto en el que tres días antes de la declaración del estado de alarma derivado de la COVID-19 obtuvo autorización del registro civil para contraer matrimonio a celebrar ante notario, matrimonio que no pudo efectuarse por las medidas de confinamiento derivadas de aquella declaración, habiendo fallecido la causante el 30 de mayo de 2020?

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 1 de octubre de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:4317]

La sentencia de instancia desestimó la demanda y denegó la prestación de viudedad solicitada. La sentencia recurrida, de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, estimó el recurso del demandante frente a la sentencia denegatoria de instancia, y declaró su derecho a percibir la pensión de viudedad.

Consta que el actor había convivido con la causante de la prestación desde hacía más de veinte años y que, con fecha 11 de marzo de 2020, el Registro Civil Único de Madrid dictó auto por el que autorizaba el matrimonio con su pareja, que se debía celebrar ante notario, con informe favorable del Ministerio Fiscal; sin que finalmente el matrimonio llegara a celebrarse puesto que el 14 de marzo de 2020 se decretó el estado de alarma y confinamiento en España por motivo del COVID-19. La causante falleció el 30 de mayo de 2020.

La sentencia recurrida considera que debe llevarse a cabo una interpretación tuitiva, flexible y finalista de las normas de Seguridad Social, acorde con la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicada la norma (art. 3.1 del CC), y tiene en cuenta para reconocer la pensión de viudedad:

a) la duración de la convivencia, que se había iniciado unos veinte años antes de la muerte de la causante y continuado hasta la fecha del óbito de manera ininterrumpida;

b) el auto del Registro Civil Único de Madrid en el que se hacía constar que los dos habían sido oídos separada y reservadamente por el encargado, y que se practicaron las demás diligencias acordadas,

dando traslado al Ministerio Fiscal, el cual emitió informe conforme a la pretensión deducida; y

c) que el matrimonio finalmente no llegó a celebrarse, pero no por falta de voluntad de los contrayentes, que ya habían obtenido previamente la autorización del Registro, sino más bien por una circunstancia de fuerza mayor: el estado de alarma y sus consecuencias, especialmente el confinamiento en España por motivo del COVID-19.

Recorre el INSS y la TGSS en casación unificadora. El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina con base en que, con carácter absolutamente excepcional, atendidas las especiales circunstancias concurrentes que se han venido reiterando en la presente resolución, cabe tener por cumplido el requisito legalmente exigido.

A lo que añade que, en suma, los razonamientos de la sentencia que se apoyan, además, en el carácter tuitivo, flexible, y finalista de la normativa de Seguridad Social, contribuyen a reforzar la corrección y la adecuación jurídica de sus fundamentos, que expresamente compartimos.

10. ¿Las personas trabajadoras en situación de reducción de jornada por guarda legal de un menor o familiar, deben percibir en su integridad el complemento de absentismo previsto en el convenio colectivo de aplicación, o en cuantía proporcionalmente ajustada a la de la duración de su jornada de trabajo?

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 23 de septiembre de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:4135]

La sentencia de la Sala Social de la AN de 10 de julio de 2023 acoge en su integridad la demanda de conflicto colectivo declarando el derecho de las personas trabajadoras acogidas a reducción de jornada por guarda legal a percibir el complemento de incentivo de cumplimiento de jornada en la cuantía íntegra estipulada en las tablas salariales.

Entiende el TS que el plus de incentivo de cumplimiento de jornada se configura como un complemento salarial destinado a evitar el absentismo, condicionándose su devengo únicamente a la asisten-

cia al trabajo y a los días de ausencia en los que pueda incurrir cada trabajador en los periodos temporales de referencia, esto es, más de una ausencia al mes o tres en un trimestre natural, por lo que se trata de minimizar el evidente perjuicio que para la empresa supone el hecho de que el trabajador falte al trabajo, siendo su objetivo el de premiar con esa retribución a la persona trabajadora que no incurre en ausencias, y esa circunstancia concurre con la misma intensidad cualquiera que sea la jornada que haya de realizar.

Por tanto, el TS desestima el recurso de casación interpuesto por la parte empresarial con base en que el plus de incentivo de cumplimiento de jornada no está vinculado de ninguna forma a la duración de la jornada de trabajo, sino solo a la asistencia al puesto de trabajo en los días que corresponda prestar servicios, con lo que su percepción no depende del tiempo de trabajo que deba desempeñar la persona trabajadora en cada jornada, no pudiendo en consecuencia reducirse en proporción a la duración de la jornada que haya de realizar cada uno de los días que le toca acudir al trabajo.

Además, el TS añade que la solución de esta clase de asuntos obliga a tener en cuenta la perspectiva de género para su resolución (arts. 4 y 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), en atención al hecho incuestionable de que el colectivo de personas trabajadoras que se encuentran en situación de reducción de jornada por guarda legal de menores o familiares está integrado mayormente por mujeres, sin que sea óbice para ello el hecho de que en la empresa puedan existir otros colectivos de trabajadores con jornada a tiempo parcial conformados en su mayor parte por hombres, jubilados parciales o fijos discontinuos.

Y que esta circunstancia no desvirtúa en modo alguno nuestra anterior consideración, porque no se trata de valorar si la actuación de la empresa pudiere estar de alguna forma guiada por la intención de perjudicar a las mujeres trabajadoras, sino tan solo de constatar que esa interpretación del convenio colectivo supone una discriminación indirecta de carácter objetivo por razón de sexo del colectivo al que afecta el presente litigio.

11. ¿La compensación por comida en jornada partida, que contempla el convenio de la empresa, exige justificante alguno para cobrarla? Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 1 de octubre de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:4094]

La parte sindical planteó demanda de conflicto colectivo estatal contra la empresa sosteniendo que el art. 11 A. 2a) del convenio de empresa remite al art. 47 del Convenio Sectorial de Seguros 2020-2024, que califica la compensación por comida en jornada partida como «indemnización a tanto alzado de carácter fijo» (en importes de 11,10 € en 2020-22, 11,20 € en 2023, 11,30 € en 2024) y no exige justificante alguno para cobrarla, mientras que la empresa, sin embargo, obliga a quienes trabajan a jornada partida o con tardes de recuperación a aportar factura o tique y, si el gasto excede esas cifras, solo abona la cuantía convenida, con lo que, a juicio del sindicato, se introduce unilateralmente un requisito no pactado y se enriquece indebidamente.

La demanda fue luego ampliada contra la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones) y contra la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos (Ministerio de Hacienda).

El sindicato solicitó en su demanda que se declarase contraria a derecho esa exigencia empresarial de justificar el gasto y se reconociese a toda la plantilla el derecho a percibir íntegra la compensación fija por comida sin documentación acreditativa, condenando a la empresa a abonar las cantidades dejadas de pagar. A la demanda se adhirieron otros sindicatos.

La AN estimó la demanda de conflicto colectivo, declarando contrario a derecho que la empresa exija factura o tique para abonar la compensación por comida a quienes realizan jornada partida o tardes de recuperación, acogiendo la falta de legitimación pasiva de la Abogacía del Estado al no haber prueba de incremento de masa salarial autorizada.

La empresa interpone recurso de casación, que articula con base en dos motivos al amparo ambos del art. 207 e) de la LRJS: en el primer motivo reprocha a la sentencia una interpretación errónea del art. 37.1 de la CE y del art. 82.3 del ET, en relación con los arts. 11 del convenio de empresa y 47 y 53.9 A del Convenio Sectorial de Seguros, y en el

segundo motivo denuncia violación de los arts. 19.3 y 24.3 de la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado 2023, por cuanto estimar la demanda supondría elevar globalmente el capítulo de acción social y llevaría a superar el límite de masa salarial legalmente previsto.

El TS desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa en base a que no es posible exigir a los trabajadores el justificante de gasto para el cobro de la citada compensación por comida, pues tienen derecho a su percibo si acuden a la empresa a trabajar en jornada partida.

Entiende que la voluntad de los negociadores detrás de las palabras recogidas en los preceptos aplicables es exactamente esa, según se desprende de lo que se ve en el HP Quinto, donde expresamente se refiere que:

«En la reunión de la Comisión Mixta del Convenio de fecha 22 de marzo de 2022 se acordó lo siguiente:

La Comisión Mixta entiende que las condiciones que deben cumplirse para que los trabajadores tengan derecho a percibir la compensación por comida son las descritas en el art. 53 9.ªc) del Convenio Colectivo.

De acuerdo con lo anterior, el trabajador tendrá derecho a compensación por comida, en los términos fijados en el art. 47, siempre que exista jornada partida y el tiempo para la comida se encuentre dentro de los márgenes establecidos, salvo que la empresa esté facilitando a su cargo servicio de restaurante o comedor o salvo que se hubieran pactado otras compensaciones equivalentes que se hubieran originado para compensar este concepto.

La Comisión Mixta considera que el Convenio Colectivo Sectorial no prevé nada al respecto sobre la justificación para percibir la compensación por comida».

12. ¿El plus de toxicidad ha de percibirse por día natural o por día de trabajo efectivo?

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de octubre de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:4900]

La sentencia de instancia estimó parcialmente la demanda, reconociendo la antigüedad del actor en la empresa, a todos los efectos,

desde el 14 de marzo de 2016, absolviendo a la parte demandada de las restantes pretensiones.

Frente a esta sentencia se formuló recurso de suplicación por la parte demandante, que fue estimado por la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, estimando íntegramente la demanda y reconociendo el derecho a percibir el plus de toxicidad por día natural y no por día de trabajo efectivo, manteniendo el pronunciamiento relativo a la antigüedad.

Motivo por el que la parte demandada formula recurso de casación para la unificación de doctrina.

Entiende el TS que el plus de toxicidad es un complemento de puesto de trabajo que retribuye la prestación de servicios en esas circunstancias.

Para resolver este caso, el TS declara que:

1. El plus de toxicidad es un complemento de puesto de trabajo que retribuye la prestación de servicios en esas circunstancias. Como declaramos, entre otras, en la propia sentencia de contraste, la STS 443/2023, de 20 de junio, este tipo de complementos resarcen al trabajador de las especiales condiciones en las que tiene que desarrollar la actividad laboral, por lo que, en esta materia, adquiere una especial relevancia la negociación colectiva y, si el convenio colectivo de aplicación no indica nada en contrario, ha de entenderse que solo se abonan cuando el trabajo se desarrolla en las condiciones que determinan su existencia y que, por tanto, no tienen carácter consolidable.

2. Esta Sala de lo Social se ha pronunciado en un tema idéntico en la STS 730/2025, de 16 de julio, la cual entiende que el plus de toxicidad tiene naturaleza jurídica de complemento de puesto de trabajo y, por ende, solo se ha de percibir los días en los que se haya prestado trabajo efectivo en esas circunstancias que retribuye y, no todos los días naturales.

3. El plus de toxicidad que analizamos tiene origen en la negociación colectiva, concretamente en el art.6 del convenio colectivo de aplicación anteriormente transcrito y, consiguientemente, cuando en

el propio convenio colectivo no se indica si ha de percibirse por días naturales o por días de trabajo efectivo, se debe tener en cuenta que los complementos de puesto de trabajo se perciben solo en relación con los días de trabajo efectivo y no con los días naturales.

Por tanto, el TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa en base a que el plus de toxicidad tiene naturaleza jurídica de complemento de puesto de trabajo y, por ende, solo se ha de percibir los días en los que se haya prestado trabajo efectivo en esas circunstancias que retribuye y, no todos los días naturales.

13. Despido colectivo que impide la adscripción al mismo a los mayores de 55 años: ¿nulo por discriminación por razón de la edad? Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 15 de octubre de 2025 [ECLI:ES:AN:2025:4385]

Tanto la empresa como los sindicatos que suscribieron el acuerdo pusieron de manifiesto que se ha pretendido excluir de los efectos de este a los trabajadores mayores de 55 años, al considerar que los mismos son un colectivo especialmente vulnerable ya que existe riesgo de que de verse afectados por el mismo, siquiera voluntariamente, se conviertan en parados de larga duración dada su más dificultosa empleabilidad.

La AN desestima la demanda interpuesta por la parte sindical contra la empresa y sindicatos en base a que considera que la motivación tanto de la empresa como de los sindicatos resulta legítima, y enerva cualquier atisbo de trato discriminatorio proscrito.

A lo que añade que la finalidad de todo despido colectivo no es otra que mejorar la viabilidad del proyecto empresarial, finalidad que en cierto modo y desde un punto de vista abstracto pudiera comprometerse parcialmente, si se aumentan los costes de este al generarse en el empleador la obligatoriedad de suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social.

14. Despido disciplinario *vs* baja en la empresa por abandono del puesto de trabajo: ¿cómo debe actuar el empresario ante ausencias injustificadas al puesto de trabajo?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de fecha 16 de julio de 2025 [ECLI:ES:TSJICAN:2025:3277]

La sentencia de instancia estima la pretensión ejercitada por el actor, trabajador que ha venido prestando servicios para el empresario individual desde el 13 de junio de 2019 con la categoría profesional de Ayudante de Camarero, articulándose formalmente dicha relación mediante la suscripción de un contrato de trabajo ordinario a tiempo completo, que interesaba que se declarara que su cese en la referida empresa, hecho acaecido el día 26 de junio de 2023, es constitutivo de despido improcedente, por considerar que no ha habido abandono del puesto de trabajo sino despido por parte de la empleadora.

Frente a la misma se alza el empresario individual demandado mediante el presente recurso de suplicación articulado a través de un único motivo de censura jurídica a fin de que, revocada la sentencia de instancia, sea desestimada íntegramente la demanda que da inicio al presente procedimiento.

Argumenta en su discurso impugnatorio, en esencia, que los días 17 a 19 y 23 a 26 de junio de 2023 el trabajador dejó de acudir a su puesto de trabajo y, pese a los requerimientos de la empresa, no ha justificado tales ausencias, lo que supone inequívocamente la exteriorización de su voluntad de abandonar el puesto de trabajo y la dimisión tácita por su parte, razón por la cual en el presente caso no ha existido despido de ningún tipo.

La Sala de lo Social del TSJ de Santa Cruz de Tenerife desestima el recurso de suplicación con base en que, teniendo en cuenta que el calificativo de despido improcedente no es exclusivo del despido disciplinario, sino que puede aplicarse también a cualquier otro despido causal (es decir, cualquier despido en el que el empresario alegue una determinada causa de extinción de la relación laboral, aunque esta no sea un incumplimiento contractual, pues estos despidos deben ser declarados improcedentes cuando la causa alegada por el empresario

carezca de validez, vigencia, operatividad o eficacia), el cese del trabajador solo puede ser calificado como despido improcedente, conforme a lo dispuesto en el art. 55 del ET y en el artículo 108 de la LRJS, con todas las consecuencias a ello inherentes.

Entiende la Sala de lo Social del TSJ que la actitud del trabajador no puede ser calificada como abandono del puesto de trabajo, pues su actuación no evidencia la voluntad inequívoca de dar por extinguida la relación laboral: todo lo contrario, el mismo, que mantiene que la empresa le dio de baja en el Régimen General de la Seguridad Social el día 26 de junio de 2023 por incomparecencia al trabajo, sin comunicárselo previamente, presenta papeleta de conciliación ante el SEMAC y al día siguiente interpone la demanda que encabeza las presentes actuaciones.

A lo que añade que, si bien es cierto que la empresa podía lícitamente exigir al trabajador que acreditara la causa de una hipotética ausencia de su puesto de trabajo e incluso sancionar su comportamiento si este, una vez requerido, no justifica el motivo de sus ausencias, lo que no puede hacer es entender que la ausencia del empleado suponía un cese voluntario o dimisión de su relación laboral y, por tal motivo, darle de baja en la empresa: por el contrario, lo que hubiera debido hacer la empresa ante una actitud incumplidora del trabajador es proceder al despido disciplinario del mismo por la causa prevista en el art. 54 párrafo 2.º letra a) del ET (faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo).

15. ¿Vulnera el derecho al honor de la demandante la expresión «zumbada» que se recogió en las transferencias bancarias en las que se le abonaron los salarios de septiembre y octubre de 2023 en la casilla correspondiente a «beneficiario»?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 28 de octubre de 2025 [ECLI:ES:TSJPV:2025:3595]

El 29 de noviembre de 2023 la actora recibe en su cuenta bancaria dos transferencias de la empresa: la primera de ellas «nómina septiembre» por cuantía de 586,68 euros y la segunda «nómina octubre»

por cuantía de 339,47 euros; haciéndose constar en la casilla correspondiente a beneficiario el término «zumbada».

La sentencia de instancia desestimó la demanda que, en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, dirigió la trabajadora frente a la empresa y frente al socio que reconoció que hizo dichas transferencias.

La Sala de lo Social del TSJ del País Vasco estima el recurso de suplicación interpuesto por la actora con base en las siguientes consideraciones:

1. Que la expresión «zumbada» hace directa referencia a una situación de estado mental que no es admisible, por ser insultante.

2. Que se está utilizando dicha expresión en un contexto de la propia relación laboral, esto es, al abonarse los salarios de dos mensualidades mediante transferencia bancaria, refiriendo dicha expresión en la orden de transferencia para referirse a la demandante.

3. Que, aunque ello no fuera determinante, resulta que la expresión «zumbada» se utiliza en un marco en el que hay otras personas que han podido tener acceso y conocimiento de la misma, esto es, que no se ha producido en un entorno meramente privado, toda vez que se ha incluido en órdenes de transferencia a las que pueden tener legítimo acceso personas trabajadoras de la entidad bancaria.

4. Que incluso en un entorno meramente privado, este no es tal en el caso que nos ocupa. No se trata de un supuesto en el que la demandante haya sido insultada en el marco de una relación privada, sino que lo ha sido al percibir sus salarios por el trabajo realizado para la empresa demandada, salarios abonados por orden de aquella por el también demandado, socio de la empresa empleadora. Siendo así que, además, ninguna relación personal o íntima mediaba entre la demandante y el demandado, razón por la que entendemos que el honor de la demandante ha sido gravemente perjudicado en un contexto laboral.

En definitiva, la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco entiende que dicha vulneración ha de ser reparada mediante la indemnización de 10000 euros, que deberá ser abonada solidariamente por los dos demandados.

16. ¿La revocación del mandato del delegado de personal requiere que la votación sea secreta o, por el contrario, puede hacerse a mano alzada?

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 16 de diciembre de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:5922]

El actor, y ahora recurrido en casación unificadora, resultó elegido delegado de personal en la empresa en votación efectuada el 3 de marzo de 2021 con un total de veintiún trabajadores del centro de trabajo.

El 3 de marzo de 2022 se comunicó al órgano administrativo competente la convocatoria de asamblea firmada por catorce trabajadores de la empresa con el único punto del día de revocación del mandato de delegado de personal del actor.

El 21 de marzo de 2022 se celebró la asamblea de trabajadores. La votación se hizo a mano alzada, votando doce (aunque en la fundamentación de la sentencia de instancia se afirma que fueron trece) trabajadores a favor de la revocación y uno en contra.

Por resolución de 20 de abril de 2022, el órgano administrativo competente acordó no mantener al actor inscrito en el registro, a efectos del cómputo de resultados, y proceder a su sustitución por otro trabajador.

El actor interpuso demanda contra trece trabajadores y la empresa, solicitando que se declarara la nulidad de su revocación como delegado de personal.

La sentencia de instancia desestimó la demanda y absolvió a los trece trabajadores demandados y a la empresa.

El actor interpuso recurso de suplicación contra la sentencia de instancia, invocando los arts. 67.3 y 80 del ET y la STS de 30 de octubre de 2007.

La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana estimó el recurso, revocó la sentencia de instancia, declaró nula la revocación del mandato del actor como delegado de personal decidida en la asamblea de 21 de marzo de 2022, y condenó a los demandados a estar y pasar por ello.

La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ se apoya ampliamente en la STS 30 de octubre de 2007 y recuerda que esta última sentencia casó y anuló una sentencia de 2005 de aquella Sala.

Los trece trabajadores condenados han interpuesto recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana, invocando de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Málaga) de 6 de marzo de 2014.

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto con base en que:

1. Constituye, en los términos de la STS de 30 de octubre de 2007, una norma imperativa, de ahí que nada podamos reprochar a la sentencia recurrida por así haberlo considerado, apoyándose precisamente en esta sentencia de 2007.

2. Alguna doctrina de suplicación ha entendido, en supuestos próximos al que ahora estamos examinando, que la voluntad de las personas trabajadoras está clara cuando convocan, con los requisitos numéricos del art.67.3 del ET, la asamblea con el único punto del orden del día de la revocación del mandato del delegado de personal y en la votación (aunque sea a mano alzada) se decide esa revocación por mayoría absoluta, como asimismo exige aquel precepto.

A lo que añade que este argumento no permite prescindir de lo que es una inequívoca e imperativa exigencia legal de que el voto sea «secreto», lo que garantiza la objetividad y pureza del procedimiento revocatorio y de su resultado. Voto secreto que, por lo demás, no es un requisito de difícil o desmesurado cumplimiento.

3. En todo caso, como ha recordado recientemente la STS 102/2025, de 5 de febrero y reitera la STS 537/2025, 4 de junio, las normas electorales del título II del ET son imperativas: se trata de «una materia de orden público, derecho necesario y naturaleza jurídica indisponible».

17. ¿La declaración de nulidad del despido por la vulneración de un derecho fundamental da lugar a la indemnización por daño moral, aunque la parte no haya facilitado las bases para la cuantificación? Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 17 de diciembre de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:5931]

La sentencia de instancia estimó la demanda, declarando el despido nulo por la vulneración de derechos fundamentales, condenó a la

empresa demandada a abonar a la trabajadora una indemnización de daños y perjuicios de 7501 euros por tal vulneración y también la condenó en costas por mala fe y temeridad, hasta un límite de 600 euros.

Frente a esta sentencia se formuló recurso de suplicación por la parte demandada, que fue estimado parcialmente por la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, que absolvió a la demandada del abono de la indemnización por la vulneración del derecho fundamental y de las costas al considerar que la indemnización adicional por la vulneración del derecho fundamental no opera de forma automática.

El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora en base a que, si bien, cuando se reclame la indemnización de daños y perjuicios derivada de la vulneración de un derecho fundamental, corresponde a la parte manifestar las circunstancias relevantes que han de tenerse en cuenta para la determinación de la indemnización solicitada, en el caso de la indemnización por daños morales, el demandante no tendrá que efectuar tal especificación cuando resulte difícil su estimación detallada.

A lo que añade que, en estos casos, la hermenéutica gramatical del art. 183.2 de la LRJS impone al órgano judicial la obligación de pronunciarse sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente si resulta difícil o costosa su determinación exacta, para cumplir con las finalidades resarcitorias y preventivas, como declaramos en la sentencia de contraste de 9 de marzo de 2022.

Y, finalmente, que, de este modo, como indicó la STS de 5 de octubre de 2017, los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización.

18. ¿Cómo deben actuar las empresas cuando los trabajadores han sido declarados «no aptos» por el servicio de prevención?

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de diciembre de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:6044]

Se presentó demanda por la trabajadora sobre despido y reclamación de cantidad, por entender que la empresa no podía proceder a

la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida de la trabajadora, que había sido declarada «no apta» por el servicio de prevención, sin haber intentado la readaptación de su puesto de trabajo, obligación que no impone el convenio de aplicación. La sentencia de instancia estimó la demanda.

La parte demandada interpuso recurso de suplicación en el que se razona sobre la procedencia del despido por ineptitud sobrevenida, el cual fue desestimado por la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.

Contra la anterior sentencia se interpone recurso de casación para la unificación de la doctrina formulado por la empresa demandada, en el que se plantea un único motivo, y cita como sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha de 9 de febrero de 2023.

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa en base a que no ha quedado acreditado que la empresa haya probado en el proceso que, una vez constatada la ineptitud sobrevenida por discapacidad, ha realizado las actuaciones necesarias para readaptar el puesto de trabajo a sus nuevas capacidades, o que le ha ofrecido otro puesto que pueda desempeñar, o que no ha llevado a cabo ninguna de las dos actuaciones anteriores, porque las mismas le supondrían una carga excesiva.

A lo que añade que, al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones, la decisión extintiva merece la calificación de despido improcedente.

19. ¿Cómo debe ser calificado el despido disciplinario de un trabajador que se niega durante nueve días seguidos, cuando ya había sido advertido y sancionado previamente, a cumplir la orden de hacer uso del descanso de 15 minutos para el bocadillo, al no computar como tiempo de trabajo y tener que retrasar diariamente la hora de salida?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de fecha 29 de mayo de 2025 [ECLI:ES:TSJLR:2025:458]

Según la sentencia de instancia, en la empresa el tiempo de descanso del bocadillo no tiene la consideración de tiempo efectivo de

trabajo y debe recuperarse y, a pesar de ello, el trabajador decidió de forma reiterada abandonar su puesto y concluir la jornada diaria antes de lo establecido, dando lugar a advertencias de la empresa para que cumpliera los horarios y la jornada, así como a la imposición de una primera sanción de amonestación por escrito por falta grave de la «desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa», prevista en el art. 34.5 e) del convenio de aplicación, y, luego, al reiterar su conducta incumplidora, a la imposición de una segunda sanción de suspensión de empleo y sueldo de diez días.

La empresa vuelve a entregar al trabajador una comunicación en la que reitera que el descanso de 15 minutos para jornadas superiores a seis horas constituye una obligación que impone el art. 34.4 del ET como norma de derecho necesario mínimo, y que se ha trasladado como norma e instrucción interna de la empresa para la organización del trabajo, además de constituir una obligación de la empresa en materia preventiva, pudiendo ser sancionada la empresa en caso de incumplimiento, por lo que se le vuelve a advertir que no está autorizado para incumplir el descanso de 15 minutos, para apartarse de las normas de organización del trabajo o para imponer modificaciones unilaterales de su jornada, y que el incumplimiento tendrá la consideración de quebranto manifiesto de la disciplina de trabajo.

Pese a ello, de nuevo el trabajador deja de cumplir las instrucciones durante nueve días, no descansando y saliendo del trabajo antes de la hora establecida, dando lugar a su despido disciplinario.

La sentencia de instancia desestimó la demanda, declarando la procedencia del despido disciplinario al haberse acreditado los incumplimientos imputados de indisciplina y desobediencia en el trabajo y su gravedad, descartando la vulneración de la garantía de indemnidad.

El TSJ de La Rioja desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador con base en que, como concluye con acierto la sentencia recurrida el abandono anticipado de su puesto de trabajo realizado de manera consecutiva durante nueve días seguidos, cuando ya había sido advertido y sancionado previamente, implica la gravedad y culpabilidad suficiente para poder ser considerada como falta muy grave, susceptible de despido, concurriendo en la conducta las notas

descritas por la jurisprudencia como «una resistencia terminante, persistente y reiterada al cumplimiento de la orden», que afecta gravemente a la disciplina en el trabajo.

A lo que añade que no se comparten tampoco las alegaciones del recurso sobre la ausencia de perjuicio para la empresa al ser más que evidente que la empresa no puede permitir que un trabajador delimite o defina unilateralmente sus derechos sobre el tiempo efectivo de trabajo o sobre el descanso o pausa preceptiva para el bocadillo, con un claro agravio comparativo para el resto de las personas trabajadoras y con el riesgo evidente de ser sancionada por incumplimiento de la normativa en materia preventiva, en la que se incardina la pausa para el bocadillo, que no es sino medida establecida legalmente para preservar la salud y seguridad en el trabajo.