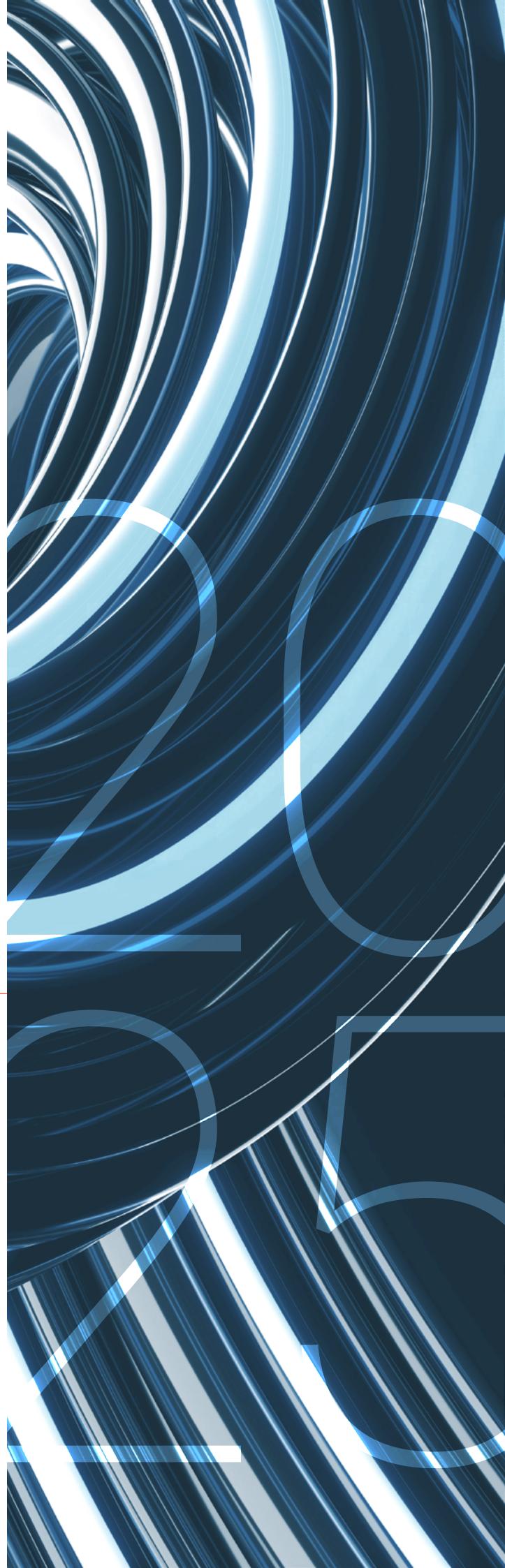


Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral,
compensación
y beneficios

OCTUBRE 2025



Índice

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Seguridad Social. Jubilación **/3**

Medidas urgentes. Mejora calidad de vida **/3**

Personal estatutario **/3**

Calendario laboral **/3**

Medidas urgentes. DANA **/3**

Cotizaciones de afiliados y mutualistas **/3**

Calidad de vida. Procesos irreversibles y de alta complejidad **/3**

Seguridad Social. Convenios especiales **/3**

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

La obligación de corregir una infracción normativa es una causa que justifica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo **/4**

El Supremo avala que las empresas no tengan que facilitar sillas ergonómicas a todos sus teletrabajadores **/8**

Reducción de complementos salariales **/11**

La extensión de la garantía de indemnidad a las reclamaciones formuladas a través de los comités de empresa **/15**

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura amplía el alcance de la responsabilidad solidaria en sucesiones empresariales: la readmisión del trabajador despedido nulamente como obligación de la empresa cesionaria **/19**

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Seguridad Social. Jubilación

Real Decreto 919/2025, de 15 de octubre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de agentes forestales y medioambientales al servicio de las administraciones públicas. (BOE de 16 de octubre de 2025).

Medidas urgentes. Mejora calidad de vida

Real Decreto-ley 11/2025, de 21 de octubre, por el que se establecen medidas para el fortalecimiento del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de las personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. (BOE de 22 de octubre de 2025).

Personal estatutario

Real Decreto 931/2025, de 21 de octubre, por el que se establece el procedimiento de integración en la condición de personal estatutario del personal de la Red sanitaria militar. (BOE de 22 de octubre de 2025).

Calendario laboral

Resolución de 17 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2026. (BOE de 28 de octubre de 2025).

Medidas urgentes. DANA

Real Decreto-ley 12/2025, de 28 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes de reactivación, refuerzo y prevención en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. (BOE 29 de octubre de 2025).

Cotizaciones de afiliados y mutualistas

Orden HAC/1197/2025, de 21 de octubre, por la que se aprueba el modelo 185, «Declaración informativa mensual de cotizaciones de afiliados y mutualistas», y se establecen las condiciones y el procedimiento para su presentación. (BOE 29 de octubre de 2025).

Calidad de vida. Procesos irreversibles y de alta complejidad

Real Decreto 969/2025, de 28 de octubre, por el que se establecen los criterios que definen los procesos irreversibles y de alta complejidad de cuidados que conforman el ámbito de aplicación de la Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. (BOE 29 de octubre de 2025).

Seguridad Social. Convenios especiales

Orden ISM/1199/2025, de 23 de octubre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social. (BOE 29 de octubre de 2025).

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

La obligación de corregir una infracción normativa es una causa que justifica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Josep Joan Munar | Abogado

- › Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 2025, nº 805/2025, rec. 45/2024

La sentencia objeto de este comentario aborda una cuestión de notable trascendencia práctica en el ámbito de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo: determinar si una empresa que ha venido incumpliendo la normativa laboral en materia de plazos de preaviso para horas complementarias y distribución irregular de jornada puede, con posterioridad, regularizar dicha situación mediante una modificación sustancial concluida por acuerdo.

1. Supuesto de hecho

El conflicto colectivo afecta a 209 trabajadores del Grupo T destinados a las áreas de producción y maquinistas de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (en adelante, la “Empresa” o “FGC”). Dichos trabajadores estaban contratados a tiempo parcial con una reducción del 75% respecto de la jornada a tiempo completo y con una distribución irregular de la jornada destinada a dar cobertura a las ausencias imprevistas de los titulares de los turnos de trabajo motivadas por bajas por incapacidad temporal, permisos urgentes, relevos sindicales y otras incidencias.

Cuando se producía una eventualidad, fuese por baja por enfermedad o accidente, permiso urgente, relevo sindical u otras causas, la ausencia debía cubrirse con otra persona para garantizar la prestación del servicio. Las consecuencias de no cubrir adecuadamente estas ausencias eran graves puesto que afectaban a la prestación con normalidad del servicio de transporte ferroviario.

Para cubrir las eventualidades, la Empresa disponía de un sistema de llamamiento al personal que se publicaba dos veces por semana: los martes, para los servicios a realizar los miércoles, jueves y viernes; y los viernes, para los servicios a realizar los sábados, domingos, lunes y martes.

La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social constató que este sistema de llamamiento no respetaba el preceptivo preaviso de 5 días establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”) para la distribución irregular de la jornada. Asimismo, la actuación inspectora comprobó que tampoco se respetaba el preaviso de 3 días establecido en el artículo 12.5 d) ET en materia de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial.

Ante esta situación, la Empresa diseñó una estrategia integral de regularización que combinó dos vías complementarias.

Una primera vía consistió en la negociación del Convenio Colectivo de las Líneas Metropolitanas de la Empresa FGC 2022-2026 (en adelante, el “Convenio Colectivo de Empresa”), estableciéndose en su artículo 7.10.1 las especialidades de contratación del Grupo T.

En el Convenio Colectivo de Empresa se estableció un sistema diferenciado: (i) para la prestación de las horas ordinarias del contrato a tiempo parcial, se acordó la publicación del listado del servicio diario con 5 días de antelación; (ii) para las horas complementarias obligatorias del contrato a tiempo parcial, se acordó la comunicación de la asignación con un plazo de 5 días de antelación, así como una compensación económica prorrateada en 12 mensualidades; y (iii) para las horas complementarias voluntarias, se estableció un preaviso mínimo de 24 horas.

Una segunda vía consistió en el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (en adelante, “MSCT”), que concluyó con acuerdo con las secciones sindicales de UGT y CGT, y en desacuerdo con las secciones sindicales de CCOO, SEMAF y ALFERRO.

El acuerdo alcanzado estableció dos estipulaciones fundamentales: (i) la primera consistía en modificar el porcentaje de jornada ordinaria del grupo de contratación T, pasando del 75% al 52% de la jornada ordinaria; y (ii) la segunda consistía en compensar la minoración de jornada mediante el compromiso de la Empresa de garantizar una remuneración equivalente al 75% de la jornada anual ordinaria máxima establecida en convenio, sumando horas ordinarias y horas complementarias, a los profesionales del grupo T afectados por la presente medida, siempre que, individualmente, suscribieran el compromiso de realizar el número de horas complementarias obligatorias que permite la norma convencional y/o legal.

Alcanzado el acuerdo, el sindicato ALFERRO interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (en adelante “TSJC”) en base a los siguientes fundamentos:

- a) No puede calificarse como causa organizativa la necesidad de cumplir disposiciones legales de derecho necesario cuya infracción ha sido advertida por la Inspección de Trabajo.
- b) Invocar como causa organizativa la necesidad de cumplir disposiciones de derecho necesario preexistentes a la MSCT constituye fraude.

Ambos fundamentos fueron estimados por el TSJC, por lo que la Empresa interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

2. Fundamentación jurídica

Presentado el recurso ante la Sala Social del Tribunal Supremo, la Magistrada Luisa María Gómez Garrido procede a su análisis dejando de lado las cuestiones fácticas y estructurando su pronunciamiento con base en las siguientes premisas:

- a) Incumplimiento empresarial del plazo de preaviso y estrategia de regularización.
- b) Facultad de revisión de la MSCT con acuerdo y concepto de fraude de ley.
- c) Análisis de la existencia de causa organizativa y límites del control judicial.

2.1. Incumplimiento empresarial del plazo de preaviso y estrategia de regularización

Ante la ambigüedad de los escritos de las partes en relación con los plazos de preaviso, así como de los informes de la Inspección de Trabajo, la Magistrada ponente considera relevante recordar la doctrina del Tribunal Supremo respecto a los plazos de preaviso que resultan controvertidos en la presente *litis*.

Para ello, recuerda la STS de 11 de diciembre de 2019, rec. 147/2020, en la que se distinguieron dos regímenes de preaviso. Por un lado, el artículo 34.2 del ET, relativo a la distribución irregular de la jornada, configura un plazo mínimo de preaviso de 5 días de carácter indisponible, mientras que el artículo 12.5.d) del ET, referido a las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial, establece un plazo de preaviso mínimo de 3 días, el cual es disponible mediante convenio colectivo.

A la vista de esta distinta regulación, y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, en cuanto aplicar el mayor plazo de preaviso de cinco días podía implicar dejar de atender bajas imprevistas con la consiguientes suspensión de trenes, la Sala Cuarta recuerda que la Empresa decidió sortear esta situación mediante una acción de amplio recorrido que incluyó, de un lado, la negociación de nuevos términos en el Convenio Colectivo aplicable y, de otro lado, la obtención de un acuerdo en el seno de un proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, por el que se reducía la jornada de todos los trabajadores del grupo T afectados, que pasaban del 75% al 52% de la jornada.

El resultado práctico de esta operación supuso que casi un tercio de la jornada originaria pasó a realizarse mediante la asignación de horas complementarias y, por tanto, sin la exigencia del plazo de preaviso más amplio de

cinco días propio de la distribución irregular de la jornada, sino con el más reducido de tres días que, además, quedaba excepcionado en los términos del convenio colectivo sectorial.

De forma que, para el Tribunal Supremo, no se había producido infracción de norma alguna y con tal medida se conseguía atender a las necesidades del servicio en cuanto a las incidencias que pudieran alterarlo por falta de personal.

2.2. Facultad judicial de revisión de la MSCT con acuerdo y en concepto de fraude de ley

Llegados a este punto del análisis, el Tribunal Supremo entra a analizar las facultades de revisión de la autoridad judicial en un procedimiento colectivo de modificación sustancial de condiciones de trabajo culminado con acuerdo.

A tal efecto, recuerda el marco normativo del artículo 41.4 del ET, conforme al cual, cuando el periodo de consultas finaliza con acuerdo, se presume la concurrencia de las causas justificativas de la medida y solo podrá impugnarse ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Posteriormente, en cuanto a la eventual concurrencia del fraude de ley del artículo 6.4 del Código Civil, que desvirtuaría la presunción de justificación de la causa de modificación sustancial, la Sala recuerda que desde antiguo se ha calificado tal institución jurídica como la conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico, que no debe ser confundido con la mera infracción o incumplimiento de una norma.

La proyección de los anteriores criterios al presente caso sirve al Tribunal Supremo para concluir que, al cuestionarse la existencia misma de la causa —en cuanto que la parte recurrente niega que pueda calificarse como económica, técnica, organizativa o de producción—, los órganos judiciales pueden ejercer su facultad revisora. Dicha facultad de revisión señala el Tribunal Supremo, es aún más clara cuando, como en el presente caso, el acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo se adoptó con la discrepancia de parte del banco social.

La conclusión a la que llega la Magistrada ponente es que, en el presente caso, aun no existiendo constancia de una voluntad específicamente orientada a la vulneración de un precepto o a la consecución de un fin ilícito —lo que excluye el concepto de fraude desde una perspectiva subjetiva—, la afirmación de que se ha adoptado la medida sin causa real sitúa el acuerdo en el ámbito de revisión judicial.

2.3. Análisis de la existencia de causa organizativa y límites del control judicial

Llegados a este punto, la Sala Cuarta entra a analizar la existencia de causa justificativa para la modificación sustancial de condiciones de trabajo y, en ese análisis, rechaza la tesis mantenida por el TSJC, el cual sostiene que la necesidad de cumplir disposiciones legales cuya infracción había sido advertida por la Inspección de Trabajo no puede calificarse como causa organizativa, ya que ello constituye fraude.

Para el Tribunal Supremo, la formulación del TSJC es incompleta, ya que por “causa” no puede referirse solo a la necesidad de cumplir disposiciones infringidas, sino que debe evaluarse si, al cumplir tales disposiciones, se generan variaciones en el servicio que hacen necesarios ajustes o modificaciones en la organización empresarial.

Para el esclarecimiento sobre si constituye causa justa el incumplimiento previamente advertido por la Inspección de Trabajo, el Tribunal Supremo aplica, de forma novedosa, valga la ocasión para destacarlo, un razonamiento analógico con base en aquellos supuestos en los que una decisión judicial ha anulado una previa convocatoria para contratar a trabajadores, de forma que se cesa a aquellos contratados al amparo del proceso de contratación anulado.

En aquellas situaciones, la doctrina del Tribunal Supremo viene diciendo que la extinción de la relación laboral del trabajador inicialmente contratado, para dar entrada a los que resulten beneficiarios de la anulación de la convocatoria acordada judicialmente, constituye un acto de autoridad o *factum principis*, que cabe ampliar por analogía a la resolución de la autoridad judicial, en todo caso equiparable a la fuerza mayor, que debe de encauzarse por la vía de los artículos 51 o 52.c) del ET.

De esta forma, concluye que en el presente caso es aplicable un argumento *a maiori ad minus* (quien puede lo más puede lo menos), ya que el Tribunal considera que si se ampara el supuesto en el que la entidad empleadora ha vulnerado la normativa aplicable al proceso de contratación, hasta el punto de provocar una respuesta judicial especialmente intensa que supone la anulación de un proceso selectivo, permitiendo que la empresa utilice el cauce legal más apropiado para reconducir la situación mediante la extinción por causas objetivas, ya sea individual o colectiva, de las relaciones laborales del personal previamente contratado, no se evidencia razón que impida que el empleador haga lo propio cuando, aun sin existir todavía una decisión administrativa o judicial ejecutiva, opte por regularizar la situación ante las advertencias derivadas de la Inspección de Trabajo.

Recalca la Magistrada ponente que defender un criterio diferente implicaría vetar automáticamente la adopción de cualquier medida de adaptación o flexibilización a toda empresa que, partiendo de una situación de incumplimiento de prevenciones legales, pretendiera solventarla, lo cual no se deriva de disposición legal alguna ni de criterio jurisprudencial alguno de la Sala Cuarta.

Entiende el Tribunal que el fondo del problema no es si la Empresa estaba realizando hasta el momento una operativa contraria a derecho en lo relativo a preavisos en la distribución de la jornada irregular, sino, más bien si, al normalizar la situación ajustándola a los parámetros legales, se ha generado una situación que pueda ser calificada como alguna de las causas justificativas de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Concluye el Tribunal que el supuesto analizado constituye una manifestación típica de causa organizativa, ya que la adaptación a los requisitos legales de preaviso ha requerido: (i) la reestructuración del sistema o métodos de trabajo; (ii) la modificación en la publicación de listas de servicio; (iii) la modificación de asignaciones; y (iv) la organización de horas complementarias, todo ello manifestaciones que la propia Sala ha considerado propias de la causa organizativa.

Un segundo punto del examen de casación correspondiente a esta tercera premisa se basa en la afirmación realizada por el TSJC de la existencia para la Empresa de otras alternativas para garantizar el mismo resultado, a lo que el Tribunal de Casación ve urgente necesidad de realizar matizaciones.

Mientras el TSJC reprocha a la Empresa que la misma tenía a su disposición otras alternativas, basándose en la conclusión de que la misma reveló que tenía turnos de reserva, el Tribunal Supremo responde a tal reproche, recordando que considerar la existencia de alternativas potenciales entra en el terreno de la discrecionalidad u oportunidad atribuida inevitablemente a la gestión empresarial, de modo que, frente a varias alternativas legalmente posibles, la empresa es libre de elegir la más conveniente a sus intereses, decisión que solo puede ser reprochada si en ella se incurre en arbitrariedad o desproporción.

En definitiva, la Sala sentencia que no cabe reproche alguno a la Empresa por la medida cuestionada y, por tanto, no se encuentra factor que permita desvirtuar la presunción de justificación contenida en el artículo 41.4 del ET.

3. Valoración jurídica

La sentencia objeto de análisis representa un hito innovador en la interpretación del régimen jurídico aplicable a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, al aportar claridad sobre los límites y posibilidades que tienen las empresas para reorganizar sus estructuras laborales conforme a la legalidad

vigente. Su principal aportación radica en reconocer que la regularización de incumplimientos normativos —como la corrección de prácticas empresariales contrarias a la ley— puede constituir una causa organizativa legítima para justificar una MSCT. Esta perspectiva evita el efecto paradójico de penalizar a las empresas que, en su voluntad de cumplir con la normativa, se ven impedidas de utilizar los mecanismos legales previstos para adaptar sus condiciones laborales.

Además, la sentencia refuerza el principio de discrecionalidad empresarial en la elección de las medidas organizativas más adecuadas, incluso cuando existan alternativas legales viables. Esta facultad de decisión no puede ser sustituida por el control judicial, salvo que se evidencie una actuación arbitraria o desproporcionada por parte del empleador. En este sentido, se establece un equilibrio entre el respeto a la autonomía empresarial y la garantía de los derechos de los trabajadores, al delimitar claramente cuándo procede la intervención judicial.

En conjunto, el pronunciamiento judicial contribuye a consolidar un marco interpretativo más coherente y funcional, que permite a las empresas actuar con mayor seguridad jurídica en procesos de reorganización, sin que ello implique una merma injustificada en la protección de los trabajadores. Se trata, pues, de una resolución que no solo clarifica aspectos técnicos jurídicos sobre la cuestión debatida, sino que también promueve una cultura de cumplimiento normativo y responsabilidad empresarial.

El Supremo avala que las empresas no tengan que facilitar sillas ergonómicas a todos sus teletrabajadores

Mariana Ambrosi Abarca | Abogada

- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 760/2025 de 10 de septiembre (Rec. Núm. 14/2024)

1. Supuesto de hecho

En el presente caso, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (“FeSMC-UGT”) interpuso demanda de conflicto colectivo solicitando que se declarase la obligación de la empresa Tecnológica Ecosistemas S.A.U. (la “Empresa”) de proporcionar sillas ergonómicas al personal que presta servicios mediante la modalidad de teletrabajo, teniendo en cuenta que el personal que presta servicios de manera presencial cuenta con ellas en el centro de trabajo.

En febrero de 2021, la Empresa comunicó a la plantilla una nueva medida orientada a compensar los gastos derivados del teletrabajo (incluyendo suministros, equipamiento y medios), estableciendo: (i) una compensación única de 150 euros brutos por gastos ocasionados desde marzo de 2020 hasta febrero de 2021; y (ii) una compensación mensual de 30 euros brutos (12 pagas) efectiva desde marzo de 2021 en adelante, para compensar gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios.

Asimismo, la Empresa estableció que a partir de marzo de 2021 se entregaría un “Basic pack” compuesto por auriculares, ratón y mochila, ofreciendo además la posibilidad de solicitar elevador para portátil, teclado independiente, reposapiés y pantalla. Sin embargo, en el caso de que un trabajador solicitase material ergonómico diferente al contemplado en el “Basic Pack”, como la silla ergonómica, ésta sólo se aportaría por prescripción médica y con la aprobación del Servicio Médico.

Con fecha 9 de marzo de 2022 se presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (“ITSS”) alegando que a un compañero que había recibido una silla ergonómica se le requirió su devolución, argumentando la Empresa que se estaba abonando una compensación económica que permite la compra de dicho material.

La ITSS efectuó requerimiento a la Empresa el 24 de marzo de 2022, estableciendo que la prevención de riesgos laborales no puede suponer un coste para el trabajador. Por tanto, si se demuestra que el trabajador necesita una adaptación ergonómica de su puesto de trabajo, corresponde a la empresa llevar a cabo dicha adaptación, aportando los elementos materiales que fuesen necesarios.

La ITSS distinguió que una cosa son las compensaciones económicas por gastos corrientes del trabajo y otra la adopción de medidas ergonómicas en el puesto de trabajo, que corre a cargo de la Empresa.

Se celebraron cuatro reuniones de mediación en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (“SIMA”). En la primera reunión (26 de mayo de 2023), la Empresa informó del material que se entrega a los teletrabajadores, sin incluir la silla ergonómica. En la segunda reunión (2 de junio de 2023), la Empresa estableció una diferencia entre “material ergonómico” y “material mobiliario” (donde se ubicaba la silla ergonómica), entendiendo que este último debe ser sufragado por el teletrabajador con cargo a la compensación de 30 euros. En la tercera reunión (9 de junio de 2023), la Empresa confirmó que la silla ergonómica ha de adquirirse con cargo a los 30€ de compensación. En la cuarta reunión (16 de junio de 2023), la Empresa confirmó que facilita la silla ergonómica solo a aquellas personas teletrabajadoras que acrediten “problemas de salud”. Una vez constatada la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, el 23 de junio de 2023 se suscribió acta de desacuerdo en el SIMA.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en sentencia 105/2023 de 3 de octubre, desestimó la demanda interpuesta por el sindicato y absolvio a la Empresa de las pretensiones contenidas en la misma.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de FeSMC-UGT, que fue impugnado por Tecnológica Ecosistemas, S.A.U.

2. Fundamentación jurídica

El objeto del recurso de casación se centra en determinar si la Empresa demandada tiene la obligación de proporcionar una silla ergonómica a los trabajadores que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo, cuando si se aportan a los trabajadores que prestan servicios de manera presencial.

En cuanto al fondo del asunto, el recurso de casación se centraba en cuatro puntos diferentes:

2.1. Principio de igualdad y no discriminación

El sindicato argumentó que la prevención de riesgos laborales es común tanto a los trabajadores presenciales como a los teletrabajadores y que, si a los primeros se les proporciona silla ergonómica en el centro de trabajo, también debe facilitarse a los teletrabajadores, sin distinción y no solo a los que presenten un problema de salud.

El artículo 4.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (“Ley 10/2021”) establece que las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

El Tribunal Supremo interpreta que el propio legislador facilita en esta norma cuáles son dichas condiciones laborales, a título orientativo, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Así, concluye que una silla ergonómica no forma parte de las condiciones esenciales del trabajo, como sí lo pueden ser el horario o la remuneración.

2.2. Dotación de medios, equipos y herramientas

El artículo 11 de la Ley 10/2021 dispone que las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuados por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo de trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

El legislador español ha optado por regular el trabajo a distancia mediante una ley que contempla las pautas generales, reservando a la voluntad de las partes el pacto sobre las peculiaridades concretas a través del acuerdo de trabajo a distancia, mientras que los convenios colectivos pueden recoger las particularidades del sector de actividad.

El Tribunal Supremo razona que, si hubiera sido voluntad de las partes incluir la silla ergonómica como necesaria para el desarrollo del teletrabajo, esta se habría reflejado en el inventario del acuerdo de trabajo a distancia. El acuerdo firmado por los teletrabajadores en la Empresa demandada no contiene ninguna referencia a la silla ergonómica. Asimismo, el deber de proporcionar silla ergonómica tampoco viene contemplado en el convenio colectivo de aplicación.

Al no contemplarse en el acuerdo de trabajo a distancia ni en el convenio colectivo la obligación de proporcionar silla ergonómica a todos los teletrabajadores, el Tribunal Supremo concluye que dicha obligación no es exigible.

2.3. Compensación de gastos

El artículo 12.1 de la Ley 10/2021 declara que el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Así, el artículo anteriormente referenciado establece que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación y compensación o abono de estos gastos.

El convenio colectivo establece que las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular percibirán en concepto de compensación de gastos la cantidad de 17€ brutos mensuales. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial, no compensable ni absorbible, y está referida a jornada completa y 100% de teletrabajo. Se entenderá que esta cantidad compensa por todos los conceptos de gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros, agua, utilización de espacios, etc.)

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. Esto supone una evidente mejora de lo contemplado en el convenio colectivo, tanto en la cuantía como en el alcance y ámbito subjetivo. Por lo tanto, la empresa ha garantizado también este derecho económico.

2.4. Prevención de riesgos laborales

Por último, el sindicato alegó que la empresa debe facilitar la silla ergonómica a todas las personas teletrabajadoras para cumplir con lo preceptuado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Ante lo anterior, el Tribunal Supremo establece que el riesgo ergonómico no puede ser apreciado sin una previa evaluación y, sólo si de la misma se extrae su existencia, deberán adoptarse las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir los mismos conforme a la planificación de la actividad preventiva.

Así, el riesgo ergonómico considerado genéricamente, no evaluado teniendo en cuenta el concreto puesto de trabajo, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y los descansos, no genera el deber de la empresa de adoptar una concreta medida preventiva, como proporcionar la silla ergonómica a toda la plantilla de personas trabajadoras.

Así, consta acreditado que la Empresa demandada tenía un plan de prevención de riesgos laborales, habiendo realizado evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Por tanto, si algún teletrabajador solicitaba material ergonómico diferente al proporcionado por la Empresa, como una silla ergonómica, la Empresa lo facilitaría siempre que existiera prescripción médica y aprobación del servicio médico de prevención de riesgos laborales

3. Conclusiones

Teniendo en cuenta los argumentos anteriormente expuestos, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por la FeSMC-UGT y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional.

Con esta sentencia, el Tribunal Supremo fija doctrina en materia de prevención de riesgos laborales y teletrabajo, estableciendo que no existe una obligación general de proporcionar silla ergonómica a todos los teletrabajadores. El suministro de este tipo de equipamiento debe estar vinculado a una evaluación individualizada de riesgos laborales que determine su necesidad específica para cada trabajador, salvo que el acuerdo individual de teletrabajo o el convenio colectivo aplicable establezcan expresamente su provisión.

Por otro lado, se refuerza el papel central de la negociación como instrumento para concretar los derechos y obligaciones en materia de teletrabajo. Son los convenios colectivos y los acuerdos individuales de trabajo a distancia los que deben determinar qué medios, equipos y herramientas resultan necesarios para el desarrollo de la actividad. En este sentido, no sería extraño que en los próximos convenios colectivos se observe una especial presión por parte de los negociadores para incluir mayor precisión y detalle en el listado de medios que deben ser aportados por la empresa, especialmente en lo relativo al equipamiento ergonómico.

Reducción de complementos salariales

Joan Vila Valero | En formación

- [Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencias: 533/2025, de 4 de junio \(Rec. 4793/2023\); 700/2025, de 4 de julio \(Rec. 212/2024\); y 730/2025, de 16 de julio Rec. 5249/2023\)](#)

Introducción

Las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 533/2025, de 4 de junio (rec. 4793/2023); 700/2025, de 4 de julio (rec. 212/2024); y 730/2025, de 16 de julio (rec. 5249/2023) abordan cuestiones relativas a la posibilidad de reducir los complementos salariales que el empresario abona a la persona trabajadora cuando ésta se encuentra en una situación de reducción de jornada. La relevancia de estas resoluciones estriba principalmente en que su cercanía temporal permite trazar una línea doctrinal no solo clara, sino también completa.

Así, la primera sentencia resuelve sobre la posibilidad de reducir el plus de turnicidad de forma proporcional a la jornada en un supuesto de reducción de jornada por guarda legal, mientras que la segunda hace lo propio con el plus de relevo, de festivos y exceso en el tiempo de relevo, y la tercera en relación con el plus de toxicidad.

- [La STS 533/2025 – Posibilidad de reducir el plus de turnicidad](#)

1. Antecedentes de hecho

El caso envuelve a una trabajadora que se encuentra en una situación de reducción de jornada por guarda legal del 37,5%, con lo que la empresa reduce proporcionalmente el complemento de turnicidad, ante el silencio del convenio a la hora de regular este tipo de situaciones. En estas circunstancias, la trabajadora interpone demanda, exigiendo que se le abone el complemento en su integridad.

La demanda de la trabajadora es estimada en primera instancia siendo confirmada dicha sentencia en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con lo que la empresa recurre en casación unificadora de doctrina.

La empresa esgrime en su recurso que la naturaleza salarial del complemento implica necesariamente que éste deba abonarse en su parte proporcional, de acuerdo con el Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. De contrario, la trabajadora dibuja una argumentación bicéfala, en la que indica (i) que el complemento de turnicidad retribuye la penosidad inherente a la obligación

de trabajar a turnos, siempre que se trabajen los mismos días, y (ii) que las mujeres solicitan más reducciones de jornada, de modo que se trataría de una medida discriminatoria indirectamente.

2. Fundamentación jurídica

El Tribunal Supremo inicia su resolución recordando que el complemento de turnicidad debe abonarse siempre que el mismo puesto de trabajo se ocupe de manera sucesiva por diferentes trabajadores, y que la persona trabajadora deba prestar sus servicios en diferente horario. A partir de aquí, no vacila en absoluto a la hora de hacer propia la argumentación de la trabajadora, recordando a su vez sus mismas resoluciones previas en las que resolvía casos sustancialmente idénticos.

Entonces, se resuelve indicando que, efectivamente, el complemento salarial de turnicidad, a falta de regulación convencional, se devenga por el mero hecho de desempeñar un trabajo que implique la presencia de turnos. Niega, pues, como alegaba la recurrente, que sea la naturaleza salarial del complemento aquello que debe determinar su percepción proporcional o completa, sino que debe estarse a las condiciones de devengo del complemento y a qué es lo que compensa o retribuye.

3. Análisis crítico

La resolución obvia tres temas que podrían ser de gran importancia a la hora de matizar ciertos casos.

Para empezar, la Sala Cuarta no se pronuncia sobre qué ocurre si la reducción de jornada se acumula, de tal forma que, en vez de reducirse unas horas diarias, se agrupen éstas de manera que se permita reducir uno o varios días. La recurrente incluye este punto en su escrito de impugnación del recurso de casación, al matizar que la penosidad del puesto se mantiene si “se prestan los servicios, con la reducción de jornada, el mismo número de días”, dejándose esta parte pendiente de pronunciamiento y, por tanto, quedando la cuestión abierta a debate.

Seguidamente, la resolución insiste en que es parte importante de la fundamentación el hecho de que el convenio no se pronuncie en relación con la condición de devengo del complemento. Así, sujeta el sentido del fallo al hecho de que no se regule cuáles son los criterios a la hora de abonar el plus, y deja abierta la cuestión relativa a si el convenio es competente para otorgarle al complemento una naturaleza particular de devengo.

Y finalmente, es relevante apuntar que, en relación con la discriminación indirecta por razón de género, el Tribunal no se sirve de ella como un argumento decisorio, sino como un criterio de confirmación de que la conclusión a la que se ha llegado es adecuada. Así, cuando se trata la cuestión de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la decisión ya está tomada, y la Sala se limita a indicar que la interpretación realizada es acorde con el referido principio.

› La STS 700/2025 – Los complementos de relevo, festivos y de exceso en el tiempo de relevo

1. Antecedentes de hecho

Esta sentencia resuelve sobre un supuesto en el que una empresa, con convenio propio y que estructura la integridad de su fuerza de trabajo en régimen de turnos, reconoce convencionalmente, por un lado, el derecho a la percepción de (i) el complemento de relevo, (ii) el complemento de festivos y (iii) el plus por exceso en el tiempo de relevo, este último para retribuir la espera hasta ser relevado; y, por otro lado, la percepción proporcional de los complementos.

Los sindicatos implantados en dicha empresa deciden plantear una demanda por conflicto colectivo ante la Sala Social de la Audiencia Nacional, con el objetivo de que se determine la nulidad de la cláusula convencional que prevé el abono proporcional de los complementos de acuerdo con la jornada efectivamente trabajada. Dicho tribunal resuelve lo siguiente:

- a) El plus de relevo (idéntico al de turnicidad), no puede reducirse de forma proporcional a la jornada, por lo que procede su pago íntegro.
- b) El plus de festivos remunera un perjuicio distinto en función del tiempo que se trabaje, por lo que procede su pago proporcional.
- c) El plus de exceso en el tiempo de relevo está regulado en el convenio como de devengo proporcional, con lo que debe respetarse la autonomía de la negociación colectiva.

Ambas partes terminan por elevar la cuestión al Tribunal Supremo, solicitando, por parte de la empresa, la apreciación de la posibilidad de devengar proporcional del complemento de turnicidad-relevo; y por parte de los sindicatos el reconocimiento del derecho a percibir la cuantía completa de cada complemento. Añaden además estos últimos, nuevamente, la cuestión de la igualdad de género.

2. Fundamentación jurídica

El Tribunal Supremo resuelve de forma clara y concisa, empezando por recordar su doctrina en relación con los criterios generales a la hora de devengar los complementos salariales, indicando que deberá estar a si el concepto retributivo tiene que ver con la cantidad de horas trabajadas, o con la penosidad, disponibilidad o cualquier otra variable relacionada con el puesto de trabajo.

Así, la Sala termina indicando que los tres complementos guardan más similitud con una retribución de condiciones inherentes al mero desempeño de las funciones del puesto de trabajo, que con las horas efectuadas. Seguidamente, resuelve que el complemento de relevo retribuye la penosidad del puesto, de la misma forma que el plus por festivos y que el plus por exceso en tiempo de relevo compensa una circunstancia puntual, con lo que no procede el devengo proporcional de ningún complemento.

3. Análisis crítico

Nótese que el Supremo resuelve una de las cuestiones que quedaron pendientes en la anterior sentencia comentada. La declaración de que el plus por exceso en el tiempo de relevo, aun viniendo decretado convencionalmente su devengo proporcional, debe abonarse íntegro, lleva implícito que la negociación colectiva parece no tener demasiada autoridad para decidir sobre la naturaleza de los complementos, pese a que los complementos quedan legalmente remitidos a la previsión convencional. Ello, por tanto, implica que la norma convencional no podrá modificar -léase, en perjuicio del trabajador- las condiciones de percepción de un complemento salarial, por cuanto la propia naturaleza de este supone, en su caso, un beneficio que el convenio no es competente para eliminar.

Asimismo, es preciso incidir nuevamente en el hecho de que, por mucho que se alegue un componente de igualdad de género por parte de los sindicatos, trayéndose a colación que el plan de igualdad reconoce que el 80% de las reducciones de jornada las solicitan mujeres, esto no constituye un criterio que el Tribunal Supremo utilice para alcanzar sus conclusiones.

En esta resolución, el Alto Tribunal hace mención literal del razonamiento esgrimido por sí mismo en la sentencia anteriormente analizada, con lo que de nuevo se materializa la igualdad de género no como un criterio decisivo a la par que el resto de los argumentos jurídicos, sino como un trámite a superar una vez ya se ha llegado a la solución del supuesto. Así, será después de lograda la resolución cuando se aplicará la igualdad de género como una suerte de *test*, que deberá superarse para garantizar que la sentencia cumpla con las debidas exigencias del ordenamiento jurídico en este contexto.

› La STS 730/2025 – El plus de toxicidad

1. Antecedentes de hecho

Este supuesto difiere de los anteriores, por cuanto no trata sobre un caso de reducción de jornada. No obstante, el *quid* de la cuestión se sitúa en si el complemento por exposición a materiales tóxicos es de devengo por días naturales o por días efectivamente trabajados, lo que a la postre nos sitúa también en un supuesto de devengo proporcional de un plus salarial.

La protagonista de este supuesto es una trabajadora de limpieza que alegaba tener derecho a la percepción del complemento de toxicidad por estar expuesta a sílice durante sus labores, estando dicho complemento reconocido por el convenio, si bien jamás percibió dicho monto. Así, presenta demanda contra su empleadora reclamando (i) el reconocimiento de su derecho a cobrar el plus de toxicidad y (ii) las cuantías que deberían haberse percibido anteriormente.

El Juzgado de lo Social que conoció en instancia desestima la pretensión de la actora, negando su exposición a sílice, y por tanto negando su derecho a percibir el complemento que retribuye dicha exposición. Eleva la trabajadora la cuestión al Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que termina por estimar su pretensión, reconociendo no solo el derecho de la trabajadora a percibir el bonus, sino el cálculo de su pago por días naturales, y no por días efectivamente trabajados. Ante esta decisión se alza la empresa en casación unificadora.

2. Fundamentación jurídica

Conviene apuntar, previo inicio del análisis, que el convenio colectivo no se pronuncia sobre esta cuestión, indicando únicamente que:

Los trabajos nocturnos se abonarán con un incremento del 25% y los penosos, tóxicos y peligrosos con un 20% sobre el salario base.

Cuando corresponda la percepción de dos pluses de los indicados, siendo uno de ellos nocturno, el incremento será de un 45%.

En caso de darse dos pluses de tóxico, penoso y peligroso, el incremento será del 40%.

Las cuantías que vinieran percibiendo las/os trabajadoras/es por los mencionados pluses, no podrán ser absorbidas ni compensadas con los incrementos salariales de los Convenios.

Percibirán el Plus de Tóxicos, Penosos o Peligrosos todas/os las/os trabajadoras/es que trabajen en centros o puestos de trabajo donde esté reconocido para las/os trabajadoras/es del Centro, respetando dichos pluses a las/os trabajadoras/es que los vienen percibiendo.”

De este precepto parte el Tribunal Supremo para resolver la cuestión, poniendo de manifiesto que ninguna previsión existe en relación con las condiciones del devengo del complemento. Así, conviene acudir a la naturaleza del propio complemento.

Al respecto, indica el Alto tribunal que el complemento objeto de controversia está estrechamente relacionado con el trabajo realizado, incrementando la remuneración precisamente por las condiciones presentes a la hora de desempeñar las labores propias del puesto de trabajo. Es por ello por lo que termina concluyendo que el plus de toxicidad debe devengarse de forma proporcional, o según los días efectivamente trabajados, pues no retribuye una condición inherente al puesto, sino una exposición que se da únicamente cuando se efectúan las labores.

3. Análisis crítico

La resolución del Tribunal Supremo, si bien finaliza por reconocer el devengo proporcional del complemento salarial por días trabajados, parece dejar intencionalmente la puerta abierta a una limitación aún más intensa. De la literalidad de la resolución se extrae lo siguiente:

[S]e puede afirmar que el complemento de toxicidad es uno de los que se vinculan al trabajo realizado [...]. Este tipo de complementos resarcen a la persona trabajadora de las especiales condiciones que tiene la actividad laboral que desempeña [...], solo se abonan cuando acaecen en el trabajo las condiciones que determinan su existencia.

Nótese que el criterio que fija la Sala Cuarta es el acaecimiento de las condiciones que determinen su existencia, léase, la exposición a los productos tóxicos o perjudiciales. Parece admitir, pues, este requisito una interpretación ligeramente torticera de la norma, pudiendo el empresario en virtud de la misma registrar el tiempo exacto durante el cual el trabajador está expuesto a la toxicidad, y reduciendo el cómputo de días de trabajo efectivos, a horas, minutos y segundos de exposición.

No obstante, parecería que dicha interpretación no cupiera en este supuesto particular, por cuanto, a criterio de quien suscribe, habría pocas discrepancias en relación con el hecho de que el convenio, al hablar de *un 20% sobre el salario base*, se refiere al salario diario, y no al salario por hora o minuto.

Valoración final

Como se apuntaba en el apartado introductorio de este escrito, la existencia de tres resoluciones similares y cercanas en el tiempo es particularmente útil para la doctrina iuslaboralista porque permite extraer conclusiones más precisas sobre estas cuestiones, así como dibujar una línea jurisprudencial clarificadora. Así, conviene extraer cinco conclusiones:

- b)** La naturaleza salarial no es el criterio a tener en cuenta a la hora de determinar la forma de devengo de un complemento salarial, sino que será el elemento que se retribuya lo que lo marque.
- c)** De la misma forma, un convenio colectivo no es competente para adentrarse en la forma de pago de un plus, sino que, nuevamente, prevalece el concepto por el que se retribuya.
- d)** Así, se conforma jurisprudencia que certifica lo siguiente:
 - i)** Un complemento podrá devengarse de forma proporcional si tiene que ver con las horas trabajadas.
 - ii)** Un complemento deberá abonarse en su integridad si se refiere a una característica inherente al puesto de trabajo.
- e)** Si bien se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres, no es un criterio decisorio, sino una forma de verificar la decisión ya tomada usando razonamientos estrictamente jurídicos.
- f)** El Tribunal Supremo parece dejar abiertas dos vías de escape a su regulación:
 - i)** Para los pluses de devengo completo, la posibilidad de acumular la reducción en días parecería admitir la reducción del complemento.
 - ii)** Para los pluses de devengo proporcional, podría llegar a determinarse, utilizando una interpretación excesivamente literal, si se admite la valoración, que únicamente debe retribuirse la exposición efectiva, y no los días trabajados.

La extensión de la garantía de indemnidad a las reclamaciones formuladas a través de los comités de empresa

Rita Grifol | En formación

➤ Sentencia del Tribunal Constitucional 148/2025, de 9 de septiembre de 2025. Recurso de amparo 1186-2024

1. Supuesto de hecho

La Sentencia del Tribunal Constitucional trae causa del recurso de amparo interpuesto contra el Auto de la Sala de lo Social del TS núm. 2424-2023, de 20 de

diciembre, por el que se inadmitió el Recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la STSJ de Canarias núm. 1189/2022, de 27 de octubre, que estimó el recurso de suplicación y revocó la sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Las Palmas de Gran Canaria núm. 64/2022, de 14 de febrero.

La resolución del Tribunal Constitucional entra a analizar si en los supuestos en que el Trabajador presenta una queja ante la Representación de los Trabajadores (ya sea ante el Comité de Empresa o los Delegados de Personal), puede esta ser susceptible también de recibir la protección constitucional de la garantía de indemnidad al amparo del artículo 24.1 de la Constitución Española (“CE”).

En el presente caso, el actor (“el Trabajador” o “el Demandante”) era Montador-Electricista y prestaba sus servicios bajo sucesivos contratos de trabajo temporal por obra o servicio determinado desde el año 2018 para la empleadora (la “Empresa” o la “Demandada”). A principios del mes de agosto de 2018, la Empresa comunicó al actor, con 5 días de antelación, una modificación de cuadrante de retenes elaborado, en que figuraba que debía hacer un retén de guardia en Lanzarote. Al Trabajador no le correspondía hacer dicho retén en Lanzarote, sino que tenía asignado ese mismo servicio en Las Palmas de Gran Canaria.

Ante la situación, el Trabajador remitió una comunicación al presidente del Comité de Empresa manifestándole lo sucedido con su cuadrante y, a su vez, le informó de hallarse realizando guardias cada 4 semanas cuando debería ser cada 5 semanas conforme a los dispuesto en el acuerdo firmado entre el Comité de Empresa y el Delegado de la Empresa. Ello dio lugar a que el presidente del Comité de Empresa tuviera una reunión con la Empresa que tuvo como resultado dejar sin efecto la modificación del cuadrante.

Llegados a final de agosto, el día 27 del mismo año, la Empresa notificó al Trabajador que no procedería a la renovación de su contrato. Ante ello, el Trabajador accionó formulando demanda de despido nulo por vulneración de derechos fundamentales ante el Juzgado de lo Social 6 de las Palmas de Gran Canaria, argumentando que la Empresa, con la decisión extintiva, había vulnerado su garantía de indemnidad y el derecho a la libertad sindical. La demanda fue estimada por el Magistrado de instancia, que dictó sentencia declarando la nulidad del despido con base a lo siguiente: *“Tras una reclamación realizada al representante de los trabajadores en defensa de un derecho del que creía ser titular y la intervención de la representación legal del trabajador en la empresa, se deja sin efecto la decisión acordada por la entidad. Inmediatamente después de que sucedieran los hechos, la empresa decide proceder a la extinción de la relación laboral. La causa alegada, la resolución del contrato suscrito con un tercero, cliente de la empresa, no resultó acreditada.”*

Tras ello, la Empresa demandada formuló Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, al considerar que el juzgador de instancia había infringido la normativa y la jurisprudencia aplicable al caso, pues la garantía de indemnidad no podía extenderse a las reclamaciones del trabajador ante el Comité de Empresa. A lo que la Sala, estimando sus pretensiones, concluyó lo siguiente: *“la garantía de indemnidad no puede extenderse a las reclamaciones del trabajador ante la empresa; no puede convertirse en un derecho fundamental autónomo de los trabajadores, desvinculado del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, derecho fundamental sustantivo al que ha de hallarse indefectiblemente conectado. Las reclamaciones no constituyen necesario acto preparatorio o previo al ejercicio de acciones judiciales, ni son por tanto merecedoras de aquella especial tutela (...).”*

Finalmente, la representación del Trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, el cual fue inadmitido al no apreciarse contradicción con la sentencia aportada de contraste.

Del íter procesal expuesto deriva el actual recurso de amparo, fundamentado en que el Trabajador ha visto vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, pues, en términos similares a los expuestos en la vía judicial, consideraba que la queja manifestada a la representación del personal para que fuera trasladada a la dirección de la Empresa sí constituye una verdadera actuación perjudicial, por tanto, una actuación que debe quedar

dentro del ámbito de protección del derecho a la tutela efectiva, en su vertiente de la garantía de indemnidad.

2. Fundamentación jurídica

Sobre estas premisas fácticas, a continuación pasamos a detallar primero la concurrencia del requisito de la especial trascendencia constitucional del presente recurso. Al respecto, el Tribunal considera que dado el carácter novedoso que presenta la cuestión, el mismo tendrá la oportunidad de ampliar las conductas amparadas por la garantía de indemnidad, como dimensión extraprocesal del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), a supuestos de reclamaciones ante quienes ejercen la representación legal de los trabajadores, en su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral *ex art. 64.7 a) del Estatuto de los Trabajadores (“ET”)*.

La representación de la Empresa solicita la desestimación del recurso, al considerar que en el presente caso no concurre vulneración alguna del derecho a la garantía de indemnidad. Argumenta, que no se trata de uno de los supuestos protegidos por la jurisprudencia constitucional, toda vez que el Trabajador no manifestó de forma explícita su intención de acudir a la vía judicial. En consecuencia, la decisión empresarial de extinguir la relación laboral no puede calificarse como una represalia, al faltar el elemento esencial de conexión causal entre el ejercicio de derechos fundamentales y la medida adoptada por ésta.

Los argumentos esgrimidos por el Tribunal Constitucional en el presente recurso de amparo se exponen en los dos siguientes bloques de consideraciones:

2.1. La evolución de la doctrina de la garantía de indemnidad

Mediante un exhaustivo análisis de la jurisprudencia constitucional, el Tribunal recordó que la garantía de indemnidad no se limita exclusivamente a los supuestos en que las pretensiones se ejercitan de manera efectiva y directa ante un órgano judicial. Por el contrario, esta garantía se extiende también a los actos preparatorios o previos que son necesarios para el ejercicio de la acción judicial, especialmente en aquellos casos en que dichas actuaciones, como una eventual reclamación administrativa previa, constituyen un requisito legalmente exigible e imprescindible para el acceso a la jurisdicción.

A esos efectos, el Tribunal incidió en que *“si se rechaza que los trámites previos están provistos del amparo constitucional que deriva de este derecho, quien pretenda impedir o dificultar el ejercicio de la reclamación en vía judicial, tendrá el camino abierto, pues para reaccionar frente a ese ejercicio legítimo de su derecho a la acción judicial por parte del trabajador le bastaría con actuar, como ha ocurrido en este caso, en el momento previo al inicio de la vía judicial”*.

Asimismo, el Tribunal recordó que la garantía de indemnidad se ha extendido también a supuestos de actos preparatorios no imperativos orientados al ejercicio de acciones judiciales, como la remisión por el letrado del trabajador de una comunicación a la dirección de la Empresa formulando una reclamación relacionada con el desarrollo de la relación laboral (STC 55/2004, de 19 de abril), pues del contexto de estas actuaciones, se desprendía que estaban encaminadas al posterior ejercicio de acciones judiciales. Del mismo modo, también se amplió la garantía de indemnidad a los supuestos de denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de su función legal de vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social, entre otras.

2.2. La extensión de la garantía de indemnidad a los supuestos de reclamaciones de los trabajadores a su representación legal en las empresas: la existencia de una conexión

En consecuencia, y en íntima conexión con la evolución jurisprudencial expuesta, el Tribunal consideró necesario extender la protección de la garantía de indemnidad a las reclamaciones que los trabajadores formulan ante su representación legal para que ésta ejerza la función de intermediación que

legalmente tiene reconocida en la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral.

La garantía de indemnidad, como dimensión concreta del derecho a la tutela judicial efectiva, tiene por objeto evitar que los trabajadores queden desprotegidos frente a eventuales perjuicios derivados en sus relaciones laborales como consecuencia de haber ejercido dicho derecho fundamental en defensa de sus intereses legítimos. En el caso analizado, la controversia versaba sobre el incumplimiento por parte de la Empresa de los retenes de guardia acordados mediante un acuerdo firmado entre el presidente del Comité de Empresa y el Delegado de la Empresa. Y quien tiene la potestad de vigilar estos pactos, es precisamente la representación legal de los trabajadores, por atribución expresa del artículo 64.7.a).¹ ET, que encomienda a la representación legal de los trabajadores la vigilancia no solo de las normas laborales vigentes, sino también de los pactos, condiciones y usos de empresa, mediante la formulación de las acciones legales oportunas ante el empresario.

Es por ello por lo que el Tribunal fundamentó que la protección constitucional de la garantía de indemnidad no puede limitarse a los supuestos de conexión directa con el ejercicio de acciones judiciales. Pues restringir esta protección únicamente al efectivo ejercicio de acciones legales dejaría desprotegidas actuaciones previas o preparatorias dirigidas por el Trabajador a la defensa de sus intereses en evitación de un procedimiento judicial.

De este modo, el Tribunal apreció que la reclamación formulada por el demandante ante el presidente del Comité de Empresa, solicitando su intermediación con el empleador, aunque no constituyera una actuación normativamente necesaria para el acceso a la jurisdicción, cumplía dos requisitos esenciales: (i) evidenció una voluntad tendente al posible ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales frente a los incumplimientos denunciados, y (ii) el medio utilizado resultaba especialmente útil y apto para la evitación del eventual proceso judicial, dado que solamente contaba el Trabajador con un plazo de 5 días. Todo ello, acredita, pues, que la reclamación formulada por el Trabajador iba más allá de una mera queja interna.

En otras palabras, el carácter normativamente reglado de la vía utilizada (la representación de los trabajadores) y su contenido concreto (el conflicto del que trae causa) ponen de manifiesto objetivamente que se trata de una actuación extrajudicial conectada, como actividad previa conciliadora, con el eventual ejercicio de acciones legales en caso de frustrarse la intermediación pretendida. Asimismo, dado que el retén de guardia fue notificado con solo cinco días de antelación, la vía utilizada por el trabajador era la única que le permitía obtener una plena satisfacción de su interés lesionado. La vía judicial, por razones temporales evidentes, nunca hubiera podido evitar la efectividad de la alteración realizada por la Empresa, sino únicamente constatar su eventual ilicitud, limitando la posibilidad de satisfacción completa de los intereses del Trabajador. Ello quedó demostrado con el resultado de la actuación de la RLT: terminó con la decisión empresarial de dejar sin efecto la modificación del cuadrante.

3. Conclusión

Todo lo expuesto llevó al Tribunal Constitucional a concluir que las reclamaciones formuladas por los trabajadores ante la representación legal de los trabajadores en la Empresa, en ejercicio de su función de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral conforme al artículo 64.7.a) ET, reúnen las características necesarias para encuadrarse dentro de aquellas actuaciones previas al efectivo ejercicio de acciones judiciales que quedan amparadas por la garantía de indemnidad.

La concurrencia de estos dos elementos esenciales: (i) la finalidad inherente a la representación colectiva en la protección de los intereses de los trabajadores, y (ii) el medio utilizado y la finalidad de la reclamación presentada por el Trabajador, el Tribunal extrae la estimación del recurso, y declara que tales actuaciones son susceptibles de recibir la protección constitucional dispensada por el artículo 24.1 CE a la garantía de indemnidad, por tratarse de un supuesto que se desenvuelve en conexión con la finalidad propia de la protección

constitucional que se otorga al derecho a la tutela judicial efectiva. En consecuencia, el Tribunal anula la sentencia del TSJ de Canarias, así como del Auto del Tribunal Supremo, y declara la firmeza de la Sentencia del Juzgado de lo Social.

En suma, esta sentencia resulta especialmente relevante porque el Tribunal decide reforzar la función representativa, al extender la protección a este tipo de reclamaciones ante quienes tienen como función propia el velar por los intereses de los propios trabajadores. Con ello, se consigue que los trabajadores no se vean desalentados a la utilización de este medio al tiempo que fomenta la reducción de la litigiosidad, al no tener que acudir a la vía judicial para resolver este tipo de controversias. De hecho, estos extremos son puestos de relieve en el escrito del Ministerio Fiscal: *“la extensión de la protección de la garantía de indemnidad a este supuesto supone favorecer los mecanismos de soluciones extrajudiciales a los conflictos laborales, que parecen muy necesarias a la vista de la saturación de los juzgados de lo social (...)”*. Aunque, por encima de todo, amplía expresa y claramente los supuestos en que los trabajadores pueden quedar protegidos frente a posibles represalias de sus empleadores.

Con todo, cabe añadir que la Sentencia no es unánime, dictándose un voto particular del magistrado Ricardo Enríquez. Dicho voto centra su tesis argumental en manifestar que con la presente resolución, se ha producido una desnaturalización de la garantía de indemnidad, pues califica la actuación del Trabajador como una mera queja interna, de la que no puede deducirse una verdadera intención de evitar interponer una acción ante los tribunales en defensa de sus derechos laborales, por lo tanto, una actuación de la que no puede derivarse el elemento necesario de conexión con el ejercicio de futuras acciones judiciales.

En definitiva, habrá que advertir a las empresas que se abre un nuevo ámbito objetivo de despliegue de la garantía de indemnidad del trabajador y, con ello, una nueva expresión de la posible declaración de nulidad de las medidas adoptadas por la empresa incapaces de acreditar, frente al indicio mostrado por el trabajador, su absoluta desconexión con una potencial represalia consecuencia de la reclamación o queja planteada por aquel.

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura amplía el alcance de la responsabilidad solidaria en sucesiones empresariales: la readmisión del trabajador despedido nulamente como obligación de la empresa cesionaria

Elena González Rodríguez | Abogada

- Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, n.º 587/2025, del 19 de septiembre de 2025, núm. rec. 419/2025

1. Antecedentes de Hecho

El presente litigio se origina a partir de los siguientes hechos, acreditados en la sentencia de instancia recurrida ante el Tribunal de Justicia de Extremadura. Dña. Daniela (en adelante, la “Trabajadora”) comenzó a prestar servicios para la empresa Bexinosa S.L. (en adelante, la “Bexinosa”) el 15 de mayo de 2023, con la categoría profesional de esteticista. El centro de trabajo estaba ubicado en la calle San Pedro de Alcántara nº 10 de Cáceres.

La Trabajadora quedó en situación de incapacidad temporal por contingencia común el 20 de septiembre de 2023, permaneciendo en esa situación hasta el momento en el que fue despedida por carta fechada el 15 de febrero de 2024 y con efectos del 4 de marzo de 2024.

Paralelamente, Bexinosa cesó su actividad, despidiendo a sus otras dos esteticistas con efectos del 29 de febrero de 2024, las cuales suscribieron sus respectivos contratos con su nuevo empleador, el Doctor León, el 7 de abril de 2024, produciéndose posterior subrogación a favor del codemandado D&G RENEWALL CLINIC SL con efectos del 4 de abril de 2024.

En este sentido, el centro de trabajo era el mismo, el cual, además de servicio estético, ofrecía servicios de medicina estética, manteniéndose el rótulo del anterior negocio de titularidad de Bexinosa.

Tras su despido, la Trabajadora presentó demanda contra Bexinosa, D&G Renewall Clinic S.L., y el Doctor León, dictándose sentencia número 128/2025 de fecha 19 de marzo de 2025 por el Juzgado de lo Social.

La sentencia de instancia estimó parcialmente la demanda, declarando la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, condenando a Bexinosa a readmitir a la actora y abonar los salarios desde el despido hasta la readmisión, más una indemnización de mil euros, declarando la responsabilidad solidaria de D&G RENEWALL CLINIC SL en orden al pago de las sumas correspondientes (la “**Sentencia Recurrida**”). Frente a la Sentencia Recurrida, la Trabajadora presentó recurso de suplicación.

2. El razonamiento jurídico del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (el “Tribunal”)

El Tribunal resuelve el recurso de suplicación interpuesto por la Trabajadora, analizando los cuatro motivos aducidos por la misma. En el primer motivo de su recurso, con amparo procesal en el apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción, la Trabajadora interesó la modificación del relato fáctico de la sentencia, desestimando el Tribunal las modificaciones planteadas, señalando que las mismas se sustentaban en las pruebas que ya fueron valoradas por el juzgador para llegar a una conclusión distinta a la que pretendía introducir la Trabajadora en los hechos probados, no siendo posible admitir la revisión fáctica de la Sentencia Recurrida con base en las mismas pruebas que la sirvieron de fundamento.

En el segundo motivo de su recurso, al amparo del apartado a) del art. 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la Trabajadora invocó la infracción de lo dispuesto en los artículos 17.5 de dicha Ley, con interdicción del art. 222.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, sobre la cosa juzgada material, al haberse apartado la resolución de lo ya resuelto por sentencia en otro procedimiento instado por la Trabajadora, en relación con la antigüedad y el inicio de la relación laboral con Bexinosa. No obstante, el Tribunal desestimó este motivo al no constar que la sentencia en la que la Trabajadora fundamentaba su pretensión fuera firme, habiendo presentado dicha Trabajadora recurso de suplicación frente a la misma, presupuesto necesario para que pudieran aplicarse los efectos de la institución de la cosa juzgada.

Pues bien, el núcleo del análisis jurídico de la sentencia del Tribunal se centra en el tercer motivo de suplicación, formulado al amparo del artículo 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el que la Trabajadora denunció la infracción por aplicación indebida del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, al haber establecido la sentencia recurrida la sucesión empresarial únicamente con efectos económicos con la demandada D&G Renwell Clinic SL.

En este sentido, la Trabajadora alega que la Sentencia recurrida no estimó una sucesión empresarial íntegra, que evitara la discriminación de la Trabajadora con respecto a sus compañeras, quienes sí mantenían su puesto de trabajo, entendiendo que al no tenerse por efectuado el despido y sus efectos como consecuencia de la declaración de nulidad del despido, la readmisión tenía que ser efectuada por el resto de los demandados, no pudiendo limitarse a los efectos económicos de la sentencia.

En ese sentido, la Trabajadora concluye que ha de establecerse la sucesión empresarial completa que contempla el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores con respecto a los codemandados Doctor León y D&G Renwell Clinic SL, no limitándola a uno solo de ellos y a los únicos efectos económicos de la sentencia. Todo ello porque la declaración de nulidad del despido impide delimitar sus efectos, debiendo readmitirse a la trabajadora en su antiguo puesto de trabajo que ahora está junto a sus compañeras de trabajo, quienes sí han sido transmitidas de una empresa a otra.

Ante tal argumentación, el Tribunal, haciendo énfasis sobre su doctrina relativa a la sucesión empresarial, estableciendo que la sucesión no extingue por sí misma

la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los contratos de trabajo. De ahí que, a sensu contrario, se entienda que ese nuevo empleador no está obligado a subrogarse en aquellos contratos de trabajo que hubieren sido válidamente extinguidos con anterioridad al momento en el que deba operar la subrogación.

El núcleo de la controversia radica, por tanto, en determinar si la responsabilidad solidaria de la empresa cesionaria prevista en el artículo 44.3 del Estatuto de los Trabajadores se limita exclusivamente a las obligaciones económicas derivadas de la declaración de nulidad del despido o si, por el contrario, se extiende a todas las consecuencias de dicha declaración, incluida la readmisión de la trabajadora en su puesto de trabajo.

Así, el Tribunal advierte que la ausencia de obligación de subrogación en el contrato de trabajo extinguido no agota las responsabilidades legales que el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores impone a la empresa cesionaria. En ese sentido, razona que lo anterior no es óbice para que, sin embargo, la empresa cesionaria deba asumir solidariamente las obligaciones laborales derivadas de ese despido y que no hubieren sido satisfechas.

Por todo lo expuesto, el Tribunal concluye estimando este tercer motivo, razonando a su vez que, al haber declarado la Sentencia recurrida que había sucesión empresarial conforme al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, los codemandados habían de responder de las consecuencias de esta declaración judicial, al no limitar el precepto la responsabilidad a las obligaciones económicas ni poder considerar que el contrato fue válidamente extinguido antes de la sucesión, como resulta de la declaración de la nulidad de la decisión empresarial de despedir a la Trabajadora.

En el cuarto y último motivo de su recurso, la Trabajadora denunció la infracción, por inaplicación, de diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y de la Constitución Española, alegando que, acreditada la nulidad del despido, se debía asentar el principio de que la indemnización del daño moral es, ante la constatación de la vulneración de un derecho fundamental o de discriminación, hecho necesario para el restablecimiento del derecho. La Trabajadora solicitaba que se incrementara la indemnización de 1.000 euros fijada por el juzgador de instancia a 8.400 euros.

Este último motivo fue desestimado, señalando que no era controvertido el derecho de la Trabajadora a percibir una indemnización, al haber sido declarado nulo su despido por haber sido extinguida la relación laboral cuando se encontraba en situación de incapacidad temporal. En este sentido, se advierte que el juzgador de instancia ya había tomado en cuenta una serie de circunstancias para fijar el importe de la indemnización, y que la Trabajadora fundaba la petición de incremento de aquella cuantía en hechos que la sentencia no declaraba probados, por lo que no cabía tenerlos en cuenta.

En definitiva, el Tribunal estimó parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la Trabajadora, revocando parcialmente la sentencia recurrida para condenar solidariamente a las empresas codemandadas a responder de las consecuencias de la sentencia, incluida la readmisión de la Trabajadora en su anterior puesto de trabajo, junto con el abono de la indemnización fijada en concepto de daños morales. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura avala la declaración de nulidad del despido efectuada en instancia y amplía el alcance de la responsabilidad solidaria de la empresa sucesora, estableciendo un precedente de interés en relación con la interpretación del artículo 44.3 del Estatuto de los Trabajadores en casos de despido nulo anterior a la sucesión empresarial. En ese sentido, el Tribunal establece que la responsabilidad solidaria del cesionario no se limita a las obligaciones económicas, sino que se extiende a todas las consecuencias derivadas de la declaración de nulidad del despido, incluida la readmisión de la trabajadora, al no poder considerarse que el contrato fue válidamente extinguido antes de la sucesión cuando el despido ha sido declarado nulo por vulneración de derechos fundamentales.

3. Conclusiones

La presente sentencia constituye un nuevo exponente judicial de relevancia en materia de sucesión empresarial, al establecer de manera explícita que la declaración de existencia de sucesión conforme al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores implica la responsabilidad de los codemandados no solo respecto de las obligaciones económicas pendientes, sino también frente a las consecuencias derivadas de la nulidad de despidos anteriores a la transmisión, en coherencia con lo ya establecido por el Tribunal Supremo en marzo de este mismo año. En términos prácticos, ello determina que la empresa cesionaria puede verse obligada a readmitir trabajadores cuyo despido hubiera sido formalmente consumado, sin que esa responsabilidad pueda limitarse mediante pactos contractuales.

En este sentido, la responsabilidad solidaria entre cedente y cesionario contenida en el artículo 44.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se extiende durante tres años, incluye tanto las obligaciones económicas no satisfechas como aquellas derivadas de la declaración de improcedencia o nulidad de despidos previos a la sucesión, específicamente, la readmisión efectiva de la persona trabajadora.

Coordinadora de la Newsletter

Copyright © 2025 Pérez-Llorca.
Todos los derechos reservados.
Esta comunicación es una
selección de doctrina y normativa
que se ha considerado relevante
sobre los temas de referencia
durante el período especificado.
La información de esta página no
constituye asesoramiento jurídico
en ningún campo de nuestra
actuación profesional.

DESCARGA | App Pérez-Llorca



Pérez-Llorca

[Barcelona](#)

—
[Bogotá](#)

—
[Brussels](#)

—
[Lisbon](#)

—
[London](#)

—
[Madrid](#)

—
[Medellín](#)

—
[Mexico City](#)

—
[Monterrey](#)

—
[New York](#)

—
[Singapore](#)

—
[perezllorca.com](#)

