

**FEBRERO 2025**

## **LA IMPORTANCIA DE LOS TIEMPOS EN LA NEGOCIACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

Tema del mes

**Ignacio Navedo Ibáñez**

Comentario de Jurisprudencia

**Nuria Martínez Beneyto**



# N

# &

**1**

Pag. 4

### **Tema del mes**

La importancia de los tiempos en la negociación y aplicación de los Convenios Colectivos

**2**

Pag. 8

### **Noticias de actualidad**

**3**

Pag. 14

### **Comentario de Jurisprudencia**

Extinción por Ineptitud sobrevinida tras baja de larga duración: nula por aplicación de la doctrina del TJUE

**4**

Pag. 18

### **Sentencias de interés**

**5**

Pag. 22

### **BNYA Agenda**

# A



**Ignacio Navedo Ibáñez**  
Socio Abogado BNYA  
Madrid

TEMA DEL MES

## La importancia de los tiempos en la negociación y aplicación de los Convenios Colectivos

En el presente artículo procedemos a analizar la sentencia de reciente actualidad dictada por Tribunal Supremo (TS), sentencia núm. 59/2025, de 29 de enero, la cual viene a dar luz a los tiempos a tener en cuenta para la aplicación de los convenios colectivos en empresas que operan con convenio colectivo propio y sectorial. Como dato importante y determinante, mantener viva o no la unidad de negociación colectiva.

Antes de entrar en el análisis concreto de la sentencia, debemos hacer mención del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el cual situaba por encima a los convenios sectoriales vigentes sobre los convenios de empresa, imposibilitando a las empresas a negociar un convenio propio con salarios inferiores a los del convenio sectorial mientras este último estuviese vigente.



Asimismo, he de destacar, que dicho Real Decreto Ley afectaba a las empresas contratistas y subcontratistas salvo determinadas excepciones, empresas las cuales debían aplicar el convenio colectivo sectorial de la actividad desarrollada en la contrata, con el fin de evitar unas condiciones salariales inferiores en las empresas contratistas y subcontratistas a través de convenios de empresa con tablas salariales inferiores a las del sectorial.

En este marco regulador nos encontramos hasta el dictamen de la nueva sentencia del Tribunal Supremo razón del presente artículo, porque el alto Tribunal acepta, no sin particularidades, que el convenio de empresa con salarios inferiores al sectorial se pueda aplicar.

Para ello y antes de nada, nos debemos remitir al artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), regla básica que no modificó el Real Decreto Ley mencionado. Dicho artículo manifiesta que tendrá prioridad en el tiempo el convenio que primero se suscriba, con dos excepciones que exista previsión en contra en convenio marco del artículo 83.2 ET o que se negocie un convenio de empresa concurrente pero solo en las materias con prioridad aplicativa

reconocida (entre las que ya no se encuentra el salario).

Pues bien, en el supuesto enjuiciado no se da ninguna de las dos excepciones por lo que el resultado del fallo da prioridad en el tiempo al convenio que primero se suscriba.

Entrando al fondo del asunto procedemos a analizar la sentencia en cuestión. El escenario es el siguiente, empresa subcontratista que afronta un despido colectivo, para ello debe proceder al cálculo de las indemnizaciones por despido y tenía dos opciones, aplicar los salarios del convenio provincial sectorial o los salarios de su propio convenio colectivo que eran inferiores a los primeros y los que evidentemente le interesaba a aplicar y así hizo.

Pues bien, el alto Tribunal se remite al ya mencionado artículo 84.1 ET, el cual recoge: "Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto". Por lo tanto, el convenio vigente y primero en el tiempo tiene prioridad de aplicación sobre el posterior.

Ahora bien, nos debemos centrar en el motivo concreto y hecho fundamen-

tal por el que Tribunal considera que el convenio de empresa es anterior en el tiempo al convenio sectorial, y no es otro que el abandono durante un año y medio de la negociación en el que incurrieron sus sujetos legitimados, antes de que volviesen a sentarse posteriormente y lograsen la firma de un nuevo convenio sectorial.

Ciñéndonos a las fechas decir que el Convenio de empresa era de fecha 15 de enero de 2020, y el convenio sectorial, debido al abandono de la negociación de los sujetos legitimados, no se firmó hasta junio del año 2022 habiendo perdido vigencia el anterior en diciembre del 2020, por lo tanto, el nuevo convenio sectorial no se firmó hasta un año y medio después de la pérdida de vigencia del anterior. En consecuencia, el convenio de empresa firmado en enero de 2020 fue el que entró en acción.

El alto Tribunal considera que el convenio de empresa era el de aplicación y por ende los salarios recogidos en el mismo que eran inferiores al del sectorial y todo ello por el largo periodo de tiempo transcurrido entre la pérdida de vigencia del sectorial y la publicación del nuevo, sin que se llevará a cabo ningún tipo de acción que pudiese indicar

como viva la unidad negociadora en el nivel sectorial.

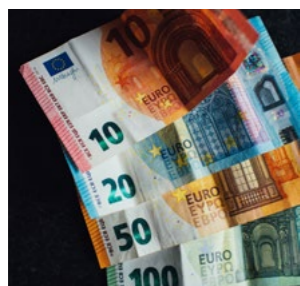
En relación a esto último, podemos llegar a pensar que, si se hubiese acreditado alguna acción negociadora por las partes en el periodo de vigencia en ultraactividad del convenio, aunque no se hubiese alcanzado acuerdo, seguramente el fallo hubiese sido otro. Ahora bien, debido a la inactividad de los sujetos negociadores durante tan largo período el Tribunal Supremo determinó que el convenio vigente era el de empresa y por ende esta podía aplicar los salarios de su propio convenio, ya que este fue suscrito antes que el convenio sectorial.

En conclusión, todo esto nos lleva a tomar conciencia de la importancia de mantener viva la unidad negociadora por los sujetos responsables tras la pérdida de vigencia de un convenio para no encontrarnos con sorpresas inesperadas como en este caso en cuestión

# NOTICIAS DE ACTUALIDAD

## [ 1 ]

### SE APRUEBA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL DE 2025



El Boletín Oficial del Estado publicó el 12 de febrero de 2025 el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se establece la nueva cuantía del SMI para este año. La norma, aprobada por el Consejo de Ministros, tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025.

Para 2025, el SMI se ha fijado en 1.184 euros mensuales en 14 pagas, lo que supone un total anual de 16.576 euros. En el caso de aquellos empleados que perciben su salario de manera diaria, la cantidad establecida es de 39,47 euros por jornada. Por su parte, los trabajadores eventuales y temporeros con contratos de menos de 120 días en una misma empresa deberán recibir al menos 56,08 euros por día trabajado. En cuanto al personal del hogar, la retribución mínima fijada es de 9,26 euros por hora.

El Tribunal Supremo, en su sentencia nº40/2025 de 20 de enero, ha revocado la sentencia de la Audiencia Nacional que había declarado parcialmente nulo el plus contra el absentismo recogido en el convenio colectivo de una empresa del sector industrial. En su fallo, la Sala de lo Social concluye que este tipo de complemento salarial es válido siempre que no penalice ausencias justificadas, como las derivadas de enfermedad, derechos de conciliación o situaciones protegidas por la normativa antidiscriminatoria.

El conflicto se originó cuando la empresa implantó un sistema de incentivos vinculado tanto a la productividad del centro de trabajo como a la asistencia individual de cada empleado. Según este mecanismo, el importe del plus se reducía progresivamente en función de las horas de ausencia. La Audiencia Nacional consideró que esta medida era discriminatoria por razón de enfermedad, sexo y también por la posible asociación con la enfermedad de familiares, y por ello declaró su nulidad. Sin embargo, el Tribunal Supremo ha corregido este criterio, estableciendo que el incentivo es legítimo siempre que no se tengan en cuenta las ausencias derivadas de permisos retribuidos protegidos, bajas médicas o situaciones de conciliación.

Desde la perspectiva del Supremo, reducir el absentismo es un objetivo legítimo dentro de la política de empleo y resulta válido establecer incentivos que premien la asistencia al trabajo, siempre que no se vulneren derechos fundamentales. En este sentido, la sentencia establece que el plus contra el absentismo puede aplicarse en casos de ausencias injustificadas o no protegidas legalmente, pero no puede afectar a trabajadores que se ausenten por enfermedad, maternidad, paternidad o cuidado de familiares.

Con esta resolución, el Tribunal Supremo fija un criterio que equilibra los planes empresariales para reducir el absentismo con la protección de los derechos laborales fundamentales.

## [ 2 ]

### EL TRIBUNAL SUPREMO AVALA EL PLUS CONTRA EL ABSENTISMO SI NO ES DISCRIMINATORIO



**[ 3 ]****SE APRUEBAN MEDIDAS PARA AMPLIAR LA RESIDENCIA Y EL PERMISO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR LA DANA**

El Consejo de Ministros ha aprobado un acuerdo que amplía las facilidades para la residencia y el trabajo de ciudadanos extranjeros afectados por la DANA ocurrida entre octubre y noviembre de 2024.

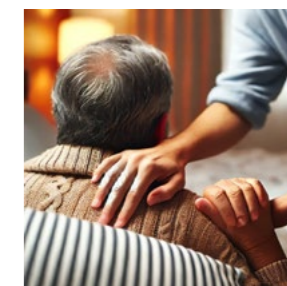
Las autorizaciones temporales de residencia y/o trabajo que tengan vencimiento entre el 30 de julio de 2024 y el 1 de abril de 2025 podrán ser prorrogadas o renovadas automáticamente, siempre que se presente la solicitud correspondiente. Además, todas las solicitudes registradas antes del 4 de noviembre de 2024 serán aprobadas, salvo en aquellos casos en los que existan razones de orden público, seguridad o salud que lo impidan.

Asimismo, se ha establecido la posibilidad de solicitar una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales con una duración de un año para personas extranjeras y sus familiares que residan en los municipios afectados. Por otro lado, los familiares de las víctimas mortales de la DANA podrán obtener una autorización de residencia de cinco años.

La Audiencia Nacional, en su sentencia nº15/2025 de 31 de enero, ha declarado nula la práctica empresarial consistente en exigir a las personas trabajadoras la acreditación de la convivencia o del cuidado efectivo del familiar para poder acceder a los permisos retribuidos regulados en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores. La Sala considera que esta exigencia vulnera la interpretación literal, finalista e histórica de la norma, imponiendo requisitos no previstos legalmente que restringen el ejercicio de un derecho reconocido.

En su argumentación, la Audiencia Nacional destaca que el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho a disfrutar de cinco días de permiso en casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario de su cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Solo en el caso de “cualquier otra persona distinta de las anteriores”, el precepto exige que haya convivencia y que la persona trabajadora sea la encargada del cuidado efectivo. Interpretar que estos requisitos aplican también a los familiares directos supone una restricción indebida del derecho.

Asimismo, el fallo subraya que la norma no vincula el permiso al rol de cuidador principal ni a la convivencia, sino únicamente a la existencia de un hecho causante justificado, como un accidente o una enfermedad grave. Finalmente, el tribunal rechaza el argumento empresarial de un posible abuso en la solicitud de permisos, recordando que ni el fraude ni el abuso de derecho pueden presumirse sin pruebas, sin perjuicio de las herramientas que la empresa tiene a su disposición para detectar y sancionar conductas fraudulentas.

**[ 4 ]****LA AUDIENCIA NACIONAL DECLARA NULA LA EXIGENCIA DE ACREDITAR CONVIVENCIA Y CUIDADO PARA PERMISOS RETRIBUIDOS POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES.**

## [ 5 ]

### **PRIMERA SENTENCIA FIRME QUE RECONOCE EL DERECHO AL PERMISO PARENTAL RETRIBUIDO DE OCHO SEMANAS**



El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Cuenca ha dictado la primera sentencia firme en España que reconoce el derecho al permiso parental retribuido de 8 semanas, aplicando directamente la Directiva 2019/1158 de la UE. La resolución obliga a la Administración a conceder este derecho y a indemnizar con 30.000 euros a una trabajadora de un hospital tras habérselo denegado.

El fallo destaca que las disposiciones de la directiva europea son incondicionales, claras y suficientemente precisas, lo que implica que el permiso parental debe ser retribuido. Además, la sentencia critica la postura de la Administración demandada, que argumentó la falta de desarrollo normativo para justificar la denegación. La jueza subraya que este retraso es responsabilidad exclusiva del Estado y no puede perjudicar a los ciudadanos.

En su resolución, la magistrada concluye que “la solicitante no tiene por qué sufrir las consecuencias derivadas del retraso en el desarrollo reglamentario de la Directiva”. Esta decisión sienta un importante precedente para futuras reclamaciones sobre el derecho al permiso parental retribuido.



**Nuria Martínez Beneyto**  
Abogada BNYA  
Valencia

COMENTARIO  
DE JURISPRUDENCIA

## Extinción por Ineptitud sobrevenida tras baja de larga duración: nula por aplicación de la doctrina del TJUE

El pasado 4 de febrero de 2025, el alto Tribunal desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por “Quirón Prevención, SLU” confirmando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que a su vez ratificaba la de instancia.

En el caso enjuiciado, la trabajadora, tras un periodo de **Incapacidad Temporal de larga duración**, esto es del 3/6/2021 al 30/11/2022 (**541 días/18 meses**) y tras impugnar el alta y el EVI señalar que no estaba afectada a grado alguno de discapacidad, se somete a reconocimiento médico de retorno en fecha 29/5/2023. El resultado de este la declara **NO APTA** para su puesto de trabajo por lo que tras la mencionada calificación y el informe elaborado por el Servicio de Prevención Mancomunado, la empresa determina que no puede continuar prestando servicios como Facultativa no especialista en Medicina del Trabajo, pues no tiene aptitud para ello, procediendo a extinguir su contrato el 2/6/2023.





**El despido es declarado nulo** por el Juzgado de primera instancia condeñando a la readmisión de la trabajadora, sentencia que es recurrida por “Quirón Prevención SLU”, a fin de resolver sobre la calificación que merece la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida acordada por la empresa al amparo del art. 52. a) ET, con base al informe elaborado por el servicio de prevención que la califica como no apta para el desempeño de su puesto de trabajo.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco equipara la situación de **incapacidad temporal prolongada** de la trabajadora a una **discapacidad**, lo que implica la necesidad de aplicar la normativa europea sobre discriminación por discapacidad (Directiva 2000/78). *“A tal efecto razona que la situación médica de la trabajadora es equiparable a una discapacidad, porque el periodo de incapacidad temporal previo al despido se ha prolongado durante casi dos años y se trata en consecuencia de una baja médica de larga duración equivalente.”*

El TSJ del País Vasco, entiende que no se trata de una mera enfermedad, sino de una dolencia que ha de considerarse como una discapacidad en orden a la aplicación del derecho de la Unión

Europea, conforme a la doctrina del TJUE que la sentencia transcribe.

Entrando en juego la aplicación del derecho de la Unión Europea, para que **la extinción no sea discriminatoria, la empresa debe adoptar medidas para adaptar su puesto de trabajo**, sin embargo, no ha realizado ningún ajuste razonable para permitir el mantenimiento de su desempeño, por lo que no puede extinguir el contrato de la actora y el despido ha de calificarse como nulo.

La Sala, en la sentencia ahora estudiada, indica que la Ley 15/2022 de 12 de julio, no ha modificado el Estatuto de los trabajadores ni considera que el despido de un trabajador en situación de baja médica constituye una causa de nulidad objetiva o automática, sino que al trabajador le corresponde acreditar la conexión entre la extinción del contrato y su enfermedad.

Ahora bien, tenemos que partir de la base de que, en el caso enjuiciado, y en los similares que puedan concurrir, la obligación de los servicios de prevención es la de trasladar al empresario sus conclusiones sobre los reconocimientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores relativos a su aptitud para el desempeño del puesto de trabajo,

con la finalidad fundamental de que el empresario tome las medidas precisas para evitar cualquier riesgo para su salud.

Y ahí considero que esta la clave. En que el empresario, tome las medidas precisas para evitar cualquier riesgo para su salud, siendo la extinción del contrato la última medida.

En la sentencia del 4 de febrero de 2025, el Alto Tribunal declara que el alcance del informe de aptitud que amparaba el despido objetivo no es suficiente para escudar la extinción de la relación laboral.

Por ello, al hilo de la STSJ recurrida, y más aún desde la STJUE 18/01/2024, creo que es clara y patente la obligación que tienen todas las empresas de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para empleados con discapacidades (incluyendo situaciones de IT prolongada asimilables), antes de proceder a un despido por ineptitud sobrevenida.

Es evidente que se debe analizar cada caso individualmente, considerar las limitaciones específicas del trabajador, así como las posibilidades reales y razonables de adaptación del puesto, incluso dentro del ámbito de movilidad

(funcional incluso geográfica) y valorar todas las opciones objetivamente hablando, a fin de desvincular la decisión de extinción de cualquier sombra de discriminación que convierta la misma en nula, **puediendo concluir que**, formalizar una extinción por Ineptitud sobrevenida tras una baja de larga duración con tan solo la calificación de no apto del Servicio de Prevención es insuficiente y por tanto discriminatorio, lo que conlleva la nulidad de la misma.

# Sentencias de interés

## EL TRIBUNAL SUPREMO AVALA QUE EN LA DEMANDA DE DESPIDO SE PUEDA SOLICITAR LA NULIDAD AUNQUE SOLO SE RECLAMARA LA IMPROCEDENCIA EN LA CONCILIACIÓN

STS, núm. 49/2025, de 23 de enero de 2025. (Unificación de doctrina)

El Tribunal Supremo ha confirmado que en una demanda de despido puede solicitarse la nulidad, aunque en la papeleta de conciliación solo se hubiera reclamado la improcedencia. En este caso, un trabajador impugnó su despido tras haber reclamado irregularidades salariales y laborales. En la conciliación previa, realizada sin asistencia letrada, solo pudo marcar la opción de improcedencia, pero en la demanda amplió su pretensión alegando que el despido vulneraba la garantía de indemnidad. La empresa recurrió argumentando que esta falta de correspondencia infringía el artículo 80.1.c) de la LRJS, al introducir en la demanda una causa de nulidad que no había sido mencionada en la conciliación.

El Tribunal Supremo ha rechazado este argumento, señalando que no se introdujeron hechos nuevos, sino una calificación jurídica distinta. Además, subraya que el trabajador no tuvo la oportunidad de formular expresamente la nulidad en la conciliación debido al uso de un formulario estandarizado. Asimismo, confirma que la empresa no justificó que la extinción del contrato se debiera realmente a la “no superación del período de prueba”, sino que respondió a una represalia tras la reclamación del trabajador, lo que implica una vulneración de la garantía de indemnidad y justifica la nulidad del despido.

Por último, el Tribunal descarta que la empresa haya sufrido indefensión, ya que tuvo conocimiento de todos los hechos en la demanda y dispuso de tiempo suficiente para ejercer su defensa en juicio. Además, su ausencia en la conciliación previa refuerza la inexistencia de perjuicio procesal. Con esta decisión, el Supremo flexibiliza la correspondencia entre la conciliación y la demanda, consolidando una doctrina que evita que formalismos procesales impidan la protección efectiva de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

## EL TRIBUNAL SUPREMO RECONOCE EL DERECHO DE OPCIÓN EN EL DESPIDO IMPROCEDENTE DE UN TRABAJADOR DESIGNADO PARA LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

STS núm. 39/2025, de 20 de enero de 2025. (Unificación de doctrina)

El Tribunal Supremo ha reconocido el derecho de un trabajador, designado por la empresa para ocuparse de la actividad preventiva, a optar entre la readmisión o la indemnización en caso de despido improcedente. La Sala de lo Social en unificación de doctrina, considera que estos trabajadores gozan de las mismas garantías que los representantes legales de los trabajadores, conforme al artículo 30.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con los artículos 68 y 56.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El litigio se originó tras la impugnación del despido disciplinario de un jefe de taller que prestaba servicios en el sector de la automoción. La empresa lo sancionó alegando una supuesta actitud inapropiada hacia otros empleados tras la denegación de un préstamo del fondo social de la compañía. El Juzgado de lo Social declaró la improcedencia del despido y condenó a la empresa a optar entre la readmisión o el pago de una indemnización. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia correspondiente revocó parcialmente esta decisión, manteniendo la improcedencia del despido, pero otorgando a la empresa el derecho de opción.

En casación, el Tribunal Supremo revoca este pronunciamiento, concluyendo que el trabajador, al haber sido designado para desempeñar funciones de prevención de riesgos laborales, disfruta de las mismas garantías que los representantes sindicales. La sentencia subraya que estas garantías no dependen de que el despido esté vinculado a su labor preventiva, sino que se reconocen en todo caso cuando la extinción del contrato es declarada improcedente.

### **EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA QUE EL INFARTO SUFRIDO POR EL TRABAJADOR NO ES ACCIDENTE LABORAL AL NO EXISTIR AGRAVACIÓN DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO**

STS, núm. 85/2025, de 3 de febrero de 2025 (Unificación de doctrina)

La presunción de accidente de trabajo en casos de infarto no se aplica de manera automática cuando la dolencia se originó antes del inicio de la jornada laboral y no se ha demostrado que la actividad desempeñada haya sido un factor determinante o agravante. Así lo ha establecido el Tribunal Supremo en una reciente sentencia.

El origen del caso se encuentra en la impugnación de una resolución del INSS, que había calificado como accidente de trabajo la incapacidad temporal de un trabajador tras sufrir un infarto de miocardio durante su jornada laboral. En respuesta, la mutua responsable presentó una demanda alegando que el infarto se había iniciado el día anterior y que el empleado no realizó esfuerzos extraordinarios en su actividad habitual que justificaran su consideración como accidente laboral. En un primer momento, el Tribunal Superior de Justicia correspondiente respaldó la resolución del INSS, al considerar que la sintomatología se agravó en el entorno laboral, lo que permitía aplicar la presunción de laboralidad establecida en el artículo 156.3 de la LGSS. No obstante, el Tribunal Supremo corrigió este criterio y revocó la decisión, al entender que no se había acreditado que la actividad laboral desempeñada por el trabajador fuese el desencadenante del episodio cardíaco.

Para el Tribunal Supremo, la mera coincidencia entre el horario de trabajo y la manifestación de los síntomas no basta para presumir que el infarto tuvo un origen laboral. Se requiere demostrar que la actividad desarrollada ha sido un factor determinante o agravante de la dolencia, lo que en este caso no sucedió, ya que el trabajador ya había experimentado síntomas previos y no se encontraba realizando una tarea de esfuerzo excepcional en el momento de la crisis. Con esta sentencia, el Tribunal Supremo refuerza su doctrina sobre los accidentes cardiovasculares en el ámbito laboral. Además, deja claro que la presunción de accidente de trabajo recogida en el artículo 156.3 de la LGSS solo es aplicable cuando se acredita que la labor desempeñada ha influido directamente en la agravación o intensificación de los síntomas durante la jornada laboral.

### **EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMA QUE LOS CONDUCTORES NO PUEDEN DEMANDAR POR DESPIDO EN SU DOMICILIO SI SU CENTRO DE TRABAJO ESTÁ FIJADO**

STS, núm. 104/2025, de 5 de febrero de 2025 (Unificación de doctrina)

Los trabajadores del sector del transporte por carretera no pueden elegir su domicilio como fuero para presentar demandas por despido cuando su centro de trabajo está claramente establecido en otra provincia. Así lo ha determinado el Tribunal Supremo en una sentencia que refuerza la aplicación del criterio general de competencia territorial recogido en el artículo 10.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). El origen del litigio se encuentra en la demanda interpuesta por un conductor mecánico en los Juzgados de lo Social de Castellón. El trabajador argumentaba que, debido al carácter itinerante de su labor y su residencia en dicha provincia, tenía derecho a elegir ese fuero conforme al artículo 10.1 de la LRJS. Sin embargo, la empresa impugnó esta elección, alegando que el empleado tenía su centro de trabajo en Alicante, donde se encontraba la base operativa desde la que iniciaba y finalizaba sus rutas. Tras analizar la cuestión, el Juzgado de lo Social estimó la excepción de incompetencia territorial y determinó que el procedimiento debía tramitarse en los Juzgados de lo Social de Alicante. Esta decisión fue posteriormente confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

En casación, el Tribunal Supremo ha desestimado el recurso del trabajador, dejando claro que la posibilidad de elegir el fuero del domicilio solo se aplica cuando los servicios se prestan de manera estable en diferentes circunscripciones. No ocurre lo mismo cuando el empleado tiene un único centro de trabajo y solo se desplaza de forma temporal en el ejercicio de su actividad. La Sala subraya que esta opción de elección no está concebida para los trabajadores del transporte que realizan desplazamientos frecuentes, sino para quienes prestan servicios en varios centros de trabajo de forma simultánea y estable. Con esta sentencia, el Tribunal Supremo fija doctrina sobre la aplicación del fuero territorial en el sector del transporte. El criterio queda claro: la competencia territorial debe determinarse en función del centro de trabajo establecido y no del domicilio del trabajador, siempre que este solo se desplace como parte de su actividad laboral.

## B N Y A A G E N D A

febrero 2025

### ASISTIMOS A LA INAGURACION DE LA JORNADA DEL CLUB ESPAÑOL DE LITIGACION DE LOS NEGOCIOS

El pasado 30 de enero, nuestro compañero y Of Counsel de la firma, Manuel de Lorenzo Segrelles, inauguró el evento «Cuestiones de actualidad en materia de litigación» en la sede del ICAV Abogacía. Lo hizo en calidad de Vocal de la Junta Directiva del Club Español de la Litigación de los Negocios.

La jornada contó con ponencias de primer nivel y una gran asistencia, consolidándose como un evento clave para la asociación. Además, marcó un hito significativo al ser el primero que se celebra fuera de Madrid, ampliando así su alcance y proyección.

¡Vamos a por más!

### ASISTIMOS AL XX CONGRESO NACIONAL DE LA CONFEDERACION NACIONAL DE CENTROS ESPECIALES

El pasado jueves 20 de febrero, nuestro compañero y Socio Abogado, Javier Jiménez de Eugenio, participó en la mesa redonda sobre negociación colectiva organizada en el Congreso Nacional de la CONACEE.

Al evento también asistieron otros socios abogados de la firma, entre ellos Rosa Escrig Aparicio, Begoña Zabala Allica y Jorge Vidal Aparicio, consolidando así la presencia del despacho en este importante foro de debate.





Redacción Noticias y Sentencias  
**Álvaro Sánchez Ruiz**

**¡Gracias!**

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones mandando su solicitud a:

**[info@bnya.es](mailto:info@bnya.es) o [comunicaciones@bnya.es](mailto:comunicaciones@bnya.es)**



**NAVARRO & ASOCIADOS**  
Abogados

**VALENCIA**

Marqués del Turia, 13-1ª  
46005 VALENCIA  
Tel. 96 351 71 19

**MADRID**

Lagasca, 56 - 1ª  
28001 MADRID  
Tel. 91 559 91 12

**BARCELONA**

Diagonal, 405 BIS-1ª  
08008 BARCELONA  
Tel. 93 162 14 48

**BILBAO**

Henao, 11-1ª  
48009 BILBAO  
Tel. 94 424 34 26

**PALMA DE MALLORCA**

Mateu Enric Llado, 5-3º B  
07002 MALLORCA  
Tel. 971 72 79 53