

**MAYO 2025**

## **SOBRE LA INCAPACIDAD PERMANENTE Y LA NECESIDAD DE ADAPTAR EL PUESTO DE TRABAJO TRAS LA ÚLTIMA REFORMA**

Tema del mes

**Alicia López Román**

Comentario de Jurisprudencia

**Bernat Miserol Font**



# IN

# &

**1**

Pag. 4

### **Tema del mes**

Sobre la incapacidad permanente y la necesidad de adaptar el puesto de trabajo tras la última reforma

**2**

Pag. 8

### **Noticias de actualidad**

**3**

Pag. 14

### **Comentario de Jurisprudencia**

El TJUE considera que el artículo 60 de la LGSS incurre en una discriminación directa por razón de sexo al exigir a los hombres requisitos adicionales para acceder al complemento de pensión por brecha de género

**4**

Pag. 18

### **Sentencias de interés**

**5**

Pag. 24

### **BNYA Agenda**

# TA



**Alicia López Román**  
Socia Abogada BNYA  
Valencia

TEMA DEL MES

## Sobre la incapacidad permanente y la necesidad de adaptar el puesto de trabajo tras la última reforma

Tras la publicación de la Ley 2/2025, de 29 de abril, se suscitan innumerables dudas sobre la nueva aplicación del art. 49 ET y el régimen de las incapacidades permanentes, en relación con el desempeño de la actividad laboral.

Para adentrarnos en materia, me remontaré, por un lado, a la STJUE de 18 de enero de 2024 que, interpretando la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, se pronunció sobre la posible falta de acomodo de la legislación española al derecho de la Unión en materia de ajustes razonables tras la declaración de una incapacidad permanente. En concreto, la sentencia interpretó bajo el paraguas del art. 5 de la Directiva 2000/78 (que impone a la empresa el deber de adoptar las medidas adecuadas que permitan a dicho trabajador acceder al empleo, participar en el mismo o progresar profesionalmente, sin que suponga una carga excesiva para el empresario), los arts. 25 LPRL y 40.2 de la Ley de derechos de las personas con discapacidad y su integración social -entre otros-, ya vigentes en la normativa española, llegando a la conclusión que la versión -en su día- del art. 49.1 e) ET, en cuanto mantenía en su literalidad la facultad empresarial de resolver el contrato tras la declaración de la incapacidad permanente era contraria al derecho de la Unión, por cuanto constituía una acción discriminatoria (art. 2.3 de la Convención). Esta afirmación ya había



sido sentada en la STJUE de 10/2/2022, asunto HR Rail, C 485/20. Por tanto, podríamos decir que, de nuevo, íbamos tarde.

Por otro lado, la STS de 11 de abril de 2024, rec.197/2023, dejaba la puerta abierta a la modificación del actual régimen de compatibilidad de las prestaciones derivadas de incapacidad permanente, invitando al legislador a valorar la posibilidad de compaginar el percibo de una prestación pública a aquella persona que puede desempeñar actividad laboral retribuida, todo ello, cómo no, con la vista puesta en la suficiencia de fondos de las arcas públicas.

Pues bien, con estos antecedentes jurisprudenciales, el legislador español ha optado por modificar el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

Es ahora cuando empieza el lío. La actual redacción del art. 49.1.n) impo-

ne que, sin perjuicio de la suspensión de dos años prevista en el art. 48.2 ET, cuando una persona trabajadora sea declarada en situación de gran incapacidad (GI), incapacidad permanente absoluta o total (IPA, IPT), la empresa podrá extinguir el contrato cuando: 1) no pueda realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva, 2) no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o 3) cuando existiendo dicha posibilidad la persona rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Lo que parece estar claro es que es la persona quien dispone de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral. Pero ¿y si no dice nada?, ¿puede la empresa extinguir automáticamente la relación laboral? No me atrevería a afirmar con rotundidad dicha facultad extintiva, en la medida que podría entenderse como una denegación tácita de proceder a acometer esos ajustes razonables del puesto de trabajo, pudiendo conllevar la nulidad del despido (posible causa de discriminación ex art. 6.1.a) de la Ley 15/2022).

Entendiendo que la persona manifiesta su voluntad de mantener la relación laboral: ¿qué se considerará carga excesiva para la empresa? El legislador solo lo aclara para aquellas de menos de 25 personas en alta: cuando el coste de adaptar sea superior a la indemnización por despido improcedente o a seis meses de salario de la persona afectada. Para el resto, se valorará el coste de la adaptación vs. tamaño, situación económica, recursos económicos y volumen de negocios total. Por tanto, nos planteamos qué resquicio queda para aquellas empresas que gocen de buena salud financiera y tengan un tamaño considerable. La segunda pregunta que nos hacemos es: ¿debo pedir el currículo a la persona declarada afecta? A priori, la respuesta es afirmativa. Es decir, debemos valorar no solo si su puesto puede ser objeto de adaptación si no también cual es el perfil profesional de la misma, a los efectos de que pueda ocupar otra vacante distinta a la de su puesto habitual. Ahora bien, ¿qué efectos tiene sobre la prestación que la empresa adapte o cambie el puesto? Que la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda. ¿De cuanto tiempo

dispone la empresa? Esta sí parece clara, hablamos de tres meses para realizar dichos ajustes contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se reconozca la GI, IPA o IPT.

Como vemos, la reforma del art. 49 ET supone adentrarnos en un terreno plagado de cierta incertidumbre y, a mi juicio, de cierta inseguridad jurídica que no será resuelta hasta que los Juzgados y Tribunales empiecen a pronunciarse. Incertidumbre, por cierto, a la que últimamente todas las laboristas estamos más que acostumbradas. Si bien parece obvio que la reforma era necesaria, a vistas del Derecho de la Unión, resulta complicado entender cómo una empresa puede valorar, a través de su servicio de prevención, qué posibles adaptaciones puede llevar a cabo cuando un equipo de valoración de incapacidades del sistema público ha determinado que esa misma persona se encuentra incapacitada para, al menos, su puesto de trabajo. Sin perjuicio de todo ello y para finalizar este artículo, no nos queda más que agradecer al legislador el reto jurídico ante el que nos ha situado.

¡Seguimos!

# NOTICIAS DE ACTUALIDAD

## [ 1 ]

### **PUBLICADO EL REAL DECRETO QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA ANTICIPAR LA EDAD DE JUBILACIÓN POR ACTIVIDADES PENOSAS, PELIGROSAS O INSALUBRES**



El 28 de mayo de 2025 se publicó en el BOE el Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, que regula el nuevo procedimiento para determinar los supuestos en los que cabe anticipar la edad de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores en actividades con condiciones especialmente penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres. La norma entrará en vigor el 17 de junio de 2025 y deroga expresamente el anterior Real Decreto 1698/2011.

El procedimiento está dirigido a valorar, con carácter previo, si determinadas profesiones u ocupaciones presentan condiciones objetivas —como altos niveles de morbilidad o mortalidad— que justifiquen la aplicación de coeficientes reductores. Se aplicará únicamente cuando no sea posible adaptar las condiciones de trabajo.

Las solicitudes deberán presentarse por vía electrónica y solo podrán iniciarlas organizaciones empresariales y sindicales representativas, asociacio-

nes de autónomos, administraciones públicas, o el Ministerio de Inclusión, de forma motivada.

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social será la encargada de elaborar un informe técnico sobre la penosidad del trabajo, que se trasladará a la Comisión de Evaluación interministerial. Esta comisión, compuesta por representantes de los ministerios competentes y agentes sociales, podrá proponer la aprobación de un nuevo real decreto reconociendo los coeficientes.

Las resoluciones podrán ser estimatorias o desestimatorias, con la posibilidad de volver a iniciar el procedimiento tras un plazo de cuatro años en caso de denegación. Los coeficientes reconocidos permitirán anticipar la edad de jubilación, con un límite mínimo de 52 años, e implicarán una cotización adicional proporcional entre empresa y trabajador o exclusiva del autónomo, que será establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El texto prevé la revisión periódica de los coeficientes cada diez años, sin efectos retroactivos para quienes ya hayan desempeñado la actividad. No se aplicará a sectores que ya disponen de normativa específica, como minería, mar o vuelo.

## [ 2 ]

### ENTRA EN VIGOR EL NUEVO REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA CON NOVEDADES EN MATERIA LABORAL.



El 20 de mayo de 2025 entró en vigor el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el nuevo Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España. La norma incorpora diversas modificaciones con impacto en el ámbito laboral.

Se suprimieron las figuras de prácticas no laborales y actividades de investigación, ya reguladas por la Ley 14/2013, y se reguló la autorización de trabajo de duración determinada como especialidad dentro de la residencia y trabajo por cuenta ajena inicial. Además, se autorizó la compatibilidad del trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia.

Se reconoció el acceso a autorización de residencia y trabajo a quienes acrediten haber trabajado seis meses en situación irregular en los dos años anteriores a la denuncia, previa acreditación ante la autoridad laboral o judicial.

Se introdujeron nuevas normas sobre actividades de temporada, tanto para contrataciones individuales como colectivas, e incluyó en el Reglamento la regulación de la gestión colectiva de contrataciones en origen, integrando los contenidos de la Directiva 2014/36/UE.

En materia de arraigo, se definieron cinco modalidades: social, sociolaboral, familiar, socioformativo y de segunda oportunidad, reduciendo el periodo de permanencia exigido a dos años (salvo en el arraigo familiar) y habilitando para trabajar a todas las personas extranjeras con residencia temporal por arraigo.

El Consejo de Ministros aprobó, en su reunión de 6 de mayo de 2025, el Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, así como para el refuerzo del registro de jornada y el desarrollo del derecho a la desconexión digital.

La propuesta legislativa plantea una reducción de la jornada máxima legal a 37,5 horas semanales en cómputo anual, frente al límite actualmente vigente de 40 horas semanales, que se mantiene sin modificaciones desde hace más de cuatro décadas. La norma inicia ahora su tramitación parlamentaria, en la que podrán introducirse enmiendas o modificaciones durante su paso por las Cortes Generales.

El texto incorpora también previsiones destinadas a reforzar el cumplimiento del registro diario de jornada, con el objetivo de prevenir situaciones de fraude laboral y garantizar el control efectivo del tiempo de trabajo. Se incluye además un desarrollo normativo del derecho a la desconexión digital, en línea con lo previsto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La aprobación definitiva del texto dependerá del resultado del proceso parlamentario, sin que pueda descartarse la introducción de modificaciones sobre su redacción actual.

Asimismo, se modifica el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores para considerar como situación de suspensión del contrato el periodo entre la declaración de la incapacidad y la adaptación o reasignación del puesto. También se actualiza el artículo 174.5 de la LGSS, para adecuar el régimen de las pensiones a la nueva regulación.

## [ 3 ]

### APROBADO EL PROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA A 37,5 HORAS SEMANALES



**[ 4 ]****HACIENDA REITERA SU CRITERIO SOBRE LA EXENCIÓN EN IRPF DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO OBJETIVO Y LA DESVINCULACIÓN EFECTIVA**

El Ministerio de Hacienda ha reiterado su criterio sobre la tributación de las indemnizaciones por despido objetivo a través de la Consulta Vinculante V0538-25, de 28 de marzo de 2025, en la que se analiza la aplicación de la exención prevista en el artículo 7.e) de la Ley del IRPF, así como el requisito de desvinculación efectiva con la empresa.

La consulta versaba sobre el caso de un trabajador despedido por causas objetivas el 22 de noviembre de 2024, que percibirá su indemnización el 30 de marzo de 2025. Se planteó si dicha indemnización estaba exenta de tributación y si afectaba a esa exención el hecho de ser contratado posteriormente por una filial de la empresa que efectuó el despido.

En su respuesta, Hacienda confirma que la indemnización por despido objetivo estará exenta del IRPF hasta el límite establecido con carácter obligatorio para el despido improcedente, o hasta 180.000 euros, aplicándose el menor de ambos importes. El exceso tributa como rendimiento del

trabajo, con posibilidad de aplicar la reducción del 30% prevista en el artículo 18.2 de la LIRPF, siempre que la indemnización tenga un período de generación superior a dos años.

Respecto al requisito de desvinculación, se recuerda que la exención queda condicionada a que el trabajador no vuelva a prestar servicios para la misma empresa o una vinculada dentro de los tres años siguientes al despido.

Esta reincorporación se presume incompatible con la desvinculación, aunque dicha presunción admite prueba en contrario.

En caso de que no se acredite la desvinculación efectiva y se pierda la exención, el contribuyente deberá presentar una autoliquidación complementaria con inclusión de los intereses de demora, en el plazo comprendido entre la fecha de reincorporación y el final del período de declaración correspondiente.



**Bernat Miserol Font**  
Of Counsel BNYA  
Barcelona

COMENTARIO  
DE JURISPRUDENCIA

## **El TJUE considera que el artículo 60 de la LGSS incurre en una discriminación directa por razón de sexo al exigir a los hombres requisitos adicionales para acceder al complemento de pensión por brecha de género**

Estos días, si alguna sentencia está corriendo como la pólvora y siendo objeto de comentarios de toda clase, es, sin duda, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 15 de mayo del corriente. Se trata de una sentencia que, de hecho, no ha generado sorpresa alguna acerca de su fallo porque realmente estaba cantado desde el mismo momento en que un Juzgado de lo Social de Pamplona y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, plantearon sendas cuestiones prejudiciales en relación a si el redactado del art. 60 de la Ley General de la Seguridad Social, es o no discriminatorio por razón de sexo y por ello es contrario a la Directiva 79/7 de 19 de diciembre de 1978. Ojo... de 1978.

La cuestión que se plantea, en realidad, viene de lejos, y conviene explicarla un poco para comprender – más allá de opiniones de carácter político en las que no vamos a entrar – el real alcance de la cuestión para



los beneficiarios del sistema público de Seguridad Social. La cuestión nace con el mismísimo redactado inicial del art. 60 de la LGSS (Texto Refundido de 2015). Tal precepto, estableció un complemento de pensión, por aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hubiesen tenido hijos biológicos y fuesen beneficiarias de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente. Faltó tiempo para que muchos hombres se sintieran discriminados por la norma y empezaron a llover las reclamaciones y la cosa llegó, por primera vez, al TJUE quien por sentencia de 12 de diciembre de 2019, declaró discriminatorio el redactado de la ley al considerar que la Directiva relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social se opone a la norma española, ya que los hombres que se encuentren en una situación idéntica a la de las mujeres que perciben el complemento de pensión controvertido, no tienen derecho a él.

Esta sentencia, junto al ingente número de reclamaciones que se habían planteado, dio lugar al Real Decreto-Ley 3/2021 que modificó el art. 60 de la Ley General, según rezaba en su exposición de motivos, para sustituir el complemento de maternidad por aportación demográfica, por un nuevo com-

plemento dirigido a la reducción de la brecha de género. El nuevo texto legal pues siguió una vieja tradición legislativa que consiste en cambiar el nombre a los conceptos, para, más o menos, volver a lo mismo de antes. Esto sí, dio entrada a que los hombres pudiesen percibir el complemento, pero a partir de cumplir con una serie de requisitos distintos a los que se habían establecido para las mujeres. El olor a nueva situación discriminatoria, por tanto, seguía siendo intenso. Este nuevo redactado, no consiguió pues que las reclamaciones masculinas cesasen. El Instituto Nacional de la Seguridad Social, que ya venía denegando sistemáticamente el antiguo complemento a los hombres, siguió haciéndolo, aduciendo todo tipo de excusas o bien dando por toda respuesta el más callado de los silencios. Se forzaba por este camino la vía judicial a la que acudieron masivamente muchísimos de los beneficiarios. La situación llegó al extremo de que el Tribunal Supremo, en sentencia dictada el 15 de noviembre de 2023, estableció que a la vista de que la injustificada y generalmente arbitraria postura del INSS, generaba sendos perjuicios a los beneficiarios que se veían forzados a acudir a los tribunales con los costes que ello generaba, la Entidad Gestora debía indemnizar con la cantidad de 1.800, - € a los demandantes, por los

perjuicios que estaba causando a éstos. Ni por éstas. A pesar de ello, el INSS siguió forzando la vía judicial, aunque en los más de los casos, acababa pagando el complemento antes de la fecha del juicio, pretendiendo con ello, que el actor desistiese de la demanda presentada y renunciase a la indemnización, cosa que evidentemente no llegó a ocurrir más que en contadas ocasiones.

La sentencia objeto de nuestro comentario, es publicada, precisamente, en el contexto al que nos hemos venido refiriendo. Es decir, en un momento en que esta cuestión está altamente judicializada, a la espera de que se dicten, aún, centenares o quizá miles de sentencias al respecto.

La sentencia del TJUE es contundente en su fallo y no deja resquicio a la duda:

*“...La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, en particular sus artículos 4 y 7, apartado 1, letra b), a la luz del artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional en virtud de la cual, con la finalidad de re-*

*ducir la brecha de género en las prestaciones de seguridad social debida a la educación de los hijos, se reconoce un complemento de pensión a las mujeres que perciban una pensión contributiva de jubilación y hayan tenido uno o más hijos, mientras que el reconocimiento de este complemento a los hombres que se encuentran en una situación idéntica está sujeto a requisitos adicionales relativos a que sus carreras profesionales se hayan interrumpido o se hayan visto afectadas con ocasión del nacimiento o de la adopción de sus hijos...”*

Lo decíamos al principio. La Directiva de la Unión es de 1978. Tiempo está tardando ya nuestro legislador en adaptarse a la normativa europea. Esperemos que no sea necesaria una nueva sentencia del TJUE.

# Sentencias de interés

## **EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA QUE EL TELETRABAJADOR PUEDE DEMANDAR POR DESPIDO ANTE EL JUZGADO DEL LUGAR DESDE DONDE REALIZA EFECTIVAMENTE SU TRABAJO**

**Sentencia del Pleno del TS núm. 365/2025, de 24 de abril. Rec 1219/2024 (Unificación de doctrina)**

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha desestimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto en un procedimiento de despido que afectaba a una persona trabajadora en régimen de teletrabajo, confirmando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que declaró la competencia territorial del Juzgado de lo Social del lugar donde la persona trabajadora prestaba efectivamente sus servicios.

La persona trabajadora prestaba servicios desde su domicilio en Madrid, mientras que en el contrato de trabajo se indicaba como centro de trabajo una sede en Las Palmas de Gran Canaria. La empresa alegaba que, al constar ese centro como referencia formal en el contrato, la competencia territorial debía atribuirse a los Juzgados de Las Palmas. Sin embargo, tanto el Tribunal Superior de Justicia como el Tribunal Supremo han interpretado que debe primar la realidad del lugar de prestación efectiva de los servicios.

La Sala recuerda que el artículo 10.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece un fuero electivo, permitiendo al demandante optar entre el juzgado del lugar donde se prestan los servicios o el del domicilio del demandado. Esta regla, de naturaleza procesal, no se ve desplazada por lo dispuesto en la disposición adicional tercera de la Ley de Trabajo a Distancia, que solo regula la competencia de la autoridad laboral administrativa y no la judicial.

El Tribunal Supremo destaca que la competencia territorial se determina en función de la realidad material del trabajo, y no de lo formalmente pactado en el contrato, para garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución. En el caso del teletrabajo, ello implica que el domicilio habitual desde el que se desarrollan las tareas constituye el lugar de prestación de servicios a efectos procesales.

Por tanto, cuando un empleador acuerda que el trabajo se realice a distancia desde el domicilio de la persona trabajadora, debe entenderse que dicho lugar queda incluido en el ámbito del fuero territorial previsto por la ley procesal laboral. En consecuencia, la persona trabajadora puede interponer demanda ante los juzgados del lugar donde efectivamente trabaja, incluso aunque en el contrato figure otro centro de trabajo.

# Sentencias de interés

## EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA LÍCITA LA PRUEBA DE DETECTIVES EN UN DESPIDO DELEGADO DE PERSONAL POR USO INDEBIDO DEL CRÉDITO HORARIO

STS 402/2025, de 7 de mayo. Rec. 2124/2024 (Unificación de doctrina)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una empresa que había despedido a un delegado de personal por uso indebido del crédito horario. El Alto Tribunal ha declarado lícita la prueba de detectives aportada por la empresa y ha anulado la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, ordenando la devolución de las actuaciones al Juzgado de lo Social para que resuelva la demanda valorando dicha prueba. Los hechos enjuiciados se remontan a la decisión empresarial de extinguir el contrato de una persona trabajadora con funciones de representación legal de los trabajadores, tras comprobar que había empleado horas sindicales en actividades de carácter personal. La empresa encargó una investigación a detectives privados durante cuatro días concretos, obteniendo pruebas de uso fraudulento del crédito horario. Tanto el Juzgado de lo Social como el TSJ del País Vasco rechazaron la validez de dicha prueba por falta de justificación previa y consideraron el despido nulo.

El Tribunal Supremo revoca esta interpretación y recuerda que ya ha reconocido la licitud de la prueba de detectives para controlar el uso del crédito horario sindical, siempre que se respeten los principios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad, sin que resulte necesario acreditar con carácter previo la existencia de indicios relevantes. La sentencia subraya que la vigilancia no se proyectó sobre la vida privada de la persona trabajadora ni afectó a espacios protegidos por los derechos fundamentales, y que tampoco existió una vigilancia singular que pudiera interpretarse como una intromisión ilegítima en el ejercicio del cargo representativo. El seguimiento se limitó a cuatro días y no rebasó el horario del permiso comunicado por la persona trabajadora. Por todo ello, el Tribunal Supremo declara la licitud de la prueba y casa y anula la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 16 de enero de 2024, así como la sentencia de instancia. Ordena, en consecuencia, la devolución de las actuaciones al Juzgado de lo Social para que, partiendo de la validez de la prueba de detectives, dicte nueva resolución sobre la procedencia del despido.

## EL TRIBUNAL SUPREMO PERMITE RETROTRAER LA REVISIÓN DE LA PRESTACIÓN DE IT AL INICIO CUANDO EXISTE HECHO NUEVO

STS 298/2025, de 8 de abril. Rec. 634/2023 (Unificación de doctrina)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha desestimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la entidad gestora y ha confirmado la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana que reconoció el derecho de una persona trabajadora a percibir las diferencias económicas derivadas de la revisión de la base reguladora de la prestación por incapacidad temporal, tras acreditarse judicialmente una infracotización en la jornada efectivamente prestada.

La persona trabajadora había sido dada de alta con contrato a tiempo parcial, aunque desarrolló su labor en régimen de jornada completa. Esta circunstancia fue reconocida en una sentencia posterior al inicio de la incapacidad temporal, lo que permitió acreditar que las bases de cotización empleadas para calcular la prestación no se correspondían con el salario realmente percibido. A partir de esa resolución judicial, la persona trabajadora solicitó la revisión de la cuantía de la prestación y la retroacción de efectos al inicio del proceso de incapacidad.

La entidad gestora sostuvo que la revisión solo podía tener efectos retroactivos dentro del límite temporal de tres meses anteriores a la solicitud, conforme al artículo 53.1 de la Ley General de la Seguridad Social. No obstante, el Tribunal Supremo precisa que, cuando la solicitud de revisión se basa en un hecho nuevo conocido con posterioridad, como es una sentencia que reconoce la jornada real prestada, el cómputo del plazo debe iniciarse desde ese momento. En este caso, al haberse formulado la solicitud dentro de los tres meses siguientes a la sentencia, procede aplicar la base correcta desde el inicio de la prestación.

El Tribunal concluye que la persona trabajadora no pudo ejercitar antes su derecho por carecer de soporte jurídico hasta que se dictó la sentencia que reconoció la infracotización, por lo que la solicitud fue formulada dentro del plazo legal. En consecuencia, declara procedente la revisión íntegra de la prestación desde su inicio, en función de las bases reales.

### **LA AUDIENCIA NACIONAL DETERMINA QUE LA ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA MÁS ALLÁ DE LOS 9 MESES NO ES AUTOMÁTICA SI EL CONVENIO EXIGE ACUERDO CON LA EMPRESA**

**Sentencia 49/2025, de 4 de abril. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional**

La Audiencia Nacional ha desestimado una demanda de conflicto colectivo interpuesta por la parte social en el sector de atención a la dependencia, en la que se solicitaba que el permiso de lactancia mejorado previsto en el convenio colectivo fuera aplicable de forma automática en todas sus modalidades, incluida la acumulación en jornadas completas, durante el periodo extendido hasta los 12 meses del menor. El litigio se centraba en la interpretación del artículo 56 del convenio colectivo estatal, que mejora el régimen legal del permiso de lactancia ampliando el periodo de disfrute hasta los 12 meses y permitiendo su acumulación en jornadas completas. No obstante, el precepto supedita esta última modalidad a lo que se acuerde con la empresa. La parte demandante defendía que, tras la reforma del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-ley 2/2024, dicha acumulación debía ser automática, sin necesidad de acuerdo, al haberse eliminado en la norma legal la remisión al pacto con la empresa.

La Audiencia Nacional rechaza esta interpretación. Según la Sala, la literalidad del artículo 56 del convenio colectivo establece expresamente que la acumulación del permiso queda condicionada a los términos que se acuerden con la empresa. Además, señala que el convenio introduce mejoras respecto del marco legal, como la ampliación del periodo de disfrute de 9 a 12 meses y el incremento de la reducción de jornada de 30 minutos a una hora, por lo que es legítimo que estas mejoras vayan acompañadas de un régimen de concreción más flexible.

La sentencia subraya que la reforma legal no impide que los convenios puedan mantener condiciones específicas respecto a las modalidades de disfrute del permiso cuando éstas mejoran lo previsto en el Estatuto. En este caso, la condición del acuerdo empresarial para acumular el permiso no supone una limitación del derecho, sino una fórmula de concreción asociada a una mejora voluntaria pactada colectivamente. En consecuencia, desestima la demanda de conflicto colectivo y confirma la validez de la cláusula que condiciona la acumulación del permiso de lactancia a un acuerdo previo con la empresa.

### **EL TSJ DE LA RIOJA RATIFICA LA INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA DE UNA DOCENTE POR TRASTORNO ANSIOSO-DEPRESIVO**

**Sentencia núm. 41/2025, de 3 de abril, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja**

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja ha dictado sentencia, con fecha 3 de abril de 2025, por la que se ratifica la declaración de incapacidad permanente absoluta de una trabajadora con diagnóstico de trastorno mixto ansioso-depresivo, ansiedad generalizada, trastorno bipolar e inestabilidad emocional. El fallo desestima el recurso de suplicación interpuesto por el INSS y la TGSS contra la sentencia dictada en primera instancia por el Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño. Según consta en los hechos probados, la persona trabajadora, de 44 años, había desarrollado actividad profesional como docente y periodista, aunque desde 2020 presentaba una clara incapacidad para mantener una ocupación continuada. El informe clínico acreditaba tres ingresos hospitalarios y una intensa sintomatología de tipo emocional y cognitivo, incluyendo astenia, ansiedad, alteraciones del sueño y quejas de deterioro cognitivo. La sentencia de instancia estimó que dichas limitaciones impedían a la demandante el desempeño reglado de cualquier actividad laboral, al existir una servidumbre terapéutica constante, derivada de la necesidad de asistencia en hospital de día psiquiátrico.

El recurso de la entidad gestora alegaba que la patología física no impedía los desplazamientos y que el cuadro psíquico era compatible con tareas sencillas, exentas de tensión emocional, especialmente las que pudieran realizarse desde el domicilio, con flexibilidad horaria. No obstante, el Tribunal rechaza estos argumentos y confirma la calificación de incapacidad permanente absoluta, concluyendo que el estado psíquico de la trabajadora no le permite asumir las exigencias mínimas de rendimiento, disciplina y estabilidad requeridas en cualquier puesto de trabajo, con independencia de su grado de complejidad. La Sala señala expresamente que la inestabilidad emocional y la sintomatología psiquiátrica persistente inciden no solo en la esfera profesional, sino también en el desarrollo ordinario de la vida diaria, resultando incompatible con el mantenimiento de cualquier actividad laboral, por liviana o exenta de estrés que sea. En consecuencia, se confirma el fallo de instancia y se desestima íntegramente el recurso formulado por el INSS y la TGSS.

**B N Y A A G E N D A**

mayo 2025

**ASISTIMOS AL IV CONGRESO ESTATAL DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO**

El pasado mes de mayo, nuestro Socio Director, Julio Alcolea Tejedor, asistió al IV Congreso Estatal de la Federación de Servicios de CCOO, celebrado en Barcelona.

Le acompañaron nuestros compañeros Javier Jiménez de Eugenio y Jorge Vidal Aparicio, Socios Abogados de BNYA Madrid y Valencia, respectivamente.

La presencia de la firma en este relevante encuentro sindical refuerza nuestro compromiso con el seguimiento activo de los principales debates en materia de relaciones laborales y negociación colectiva, consolidando nuestra implicación en los foros más representativos del sector.





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