

JUNIO 2025

LA INTERPRETACIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE U HOSPITALIZACIÓN

Tema del mes

Fernando Izquierdo Monllor

Comentario de Jurisprudencia

Paula Amador Santana



N

&

1

Pag. 4

Tema del mes

La interpretación del permiso retribuido por enfermedad, accidente u hospitalización

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

3

Pag. 14

Comentario de Jurisprudencia

El mantenimiento del empleo en ERTE COVID-19 en relación con la exoneración de cuotas a la Seguridad Social, ¿un único despido puede suponer la devolución de las exoneraciones de casi 5.000 personas trabajadoras?

4

Pag. 18

Sentencias de interés

5

Pag. 26

BNYA Agenda

A



Fernando Izquierdo Monllor
Abogado BNYA
Madrid

TEMA DEL MES

La interpretación del permiso retribuido por enfermedad, accidente u hospitalización

Inicialmente, la modificación del apartado tercero del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, más en concreto, su letra b, operada por el Real Decreto-Ley 5/2023, al trasponer el artículo 6 de la Directiva Europea 2019/1158, parecía no tener mucha enjundia, más allá de un aumento de los días de permiso.

No obstante, la realidad ha demostrado ser otra, generando una alta conflictividad, dando lugar a múltiples pronunciamientos judiciales de distintas instancias y particularmente de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo que han ido configurando el permiso y cuyo repaso abordaremos a continuación.



Sobre si los días son naturales o laborables, la SAN de 25 de enero de 24, resuelve que deben ser en días laborables. Si bien es cierto que el artículo 37 del ET no determina la naturaleza de los días, la Directiva 2019/1158, si lo hace, al requerir que “los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador”. Bien es cierto que la regulación española puede traducirse en muchos más de 5 días, no obstante, la necesidad de garantizar un mínimo de 5 laborables lleva a la Audiencia a entender que «el mandato de la Directiva resulta claro e incondicionado, los Estados deben garantizar un permiso de cinco días “laborables”, no pudiendo éstos obviar esta clara obligación».

En segundo lugar, sobre el inicio del cómputo, la STS de 27 de junio de 2024, estableció, reiterando doctrina, que el permiso comienza a computar el primer día laborable, cuestión sobre la que ya se había pronunciado en varias ocasiones con anterioridad, aunque sería esta la primera vez que lo haría con la nueva regulación, recordando que estos permisos “sólo tiene[n] sentido si se proyecta[n] sobre un período de

tiempo en el que existe obligación de trabajar”.

En sentencia de 12 de septiembre de 2024, la Audiencia Nacional, se pronunció sobre la fecha de inicio del cómputo del permiso, si este debía iniciarse necesariamente el mismo día del hecho causante o, por el contrario, puede retrasarse. La Audiencia concluye que, si bien el permiso tiene sentido cuando sirve para atender a la causa que lo permite, y por ello se exige cierta inmediatez entre la causa y el disfrute, el inicio del cómputo del permiso en cuestión no tiene por qué coincidir con la fecha del hecho causante pues la finalidad del permiso y la realidad del tiempo en el que la norma debe ser aplicada permiten que sean las personas trabajadoras afectadas quienes determinen la fecha de inicio en función de sus posibilidades de conciliación (siempre que permanezca el hecho causante).

Asimismo, la Audiencia también se ha pronunciado sobre la existencia de un límite anual para dicho permiso, en sentencia de 7 de marzo de 2025 ha establecido que no cabe limitar el permiso retribuido a un máximo de cinco días laborables al año, puesto que nuestra normativa no establece ningún tipo de límite. Se remarca que lo

dispuesto en la Directiva europea es un mínimo de derecho necesario pero que es susceptible de mejora por el derecho interno de los estados miembro, como habría ocurrido en el caso español. Así las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar del permiso retribuido cada vez que se produzca un nuevo hecho causante y sin estar limitado a un máximo de cinco días al año.

Por último, el Tribunal Supremo, en sentencias de 12 de marzo y de 6 de mayo de 2025 se ha pronunciado acerca de si el permiso puede subsistir más allá de la hospitalización, por la necesidad de cuidados del enfermo, entendiéndose que el permiso no se extingue por el alta hospitalaria sino con el alta médica, sin perjuicio de que si se ha cursado el alta médica antes de que transcurra el plazo máximo de cinco días la causa del permiso habrá desaparecido, con la consiguiente posibilidad de la empresa de exigir la justificación de la hospitalización o consiguiente reposo para la pervivencia del permiso hasta el agotamiento de los cinco días.

Muy resumidamente:

- ▶ Los cinco días de permiso son laborables y no naturales.

- ▶ El inicio del cómputo del permiso comienza el primer día laborable.
- ▶ El alta hospitalaria no finaliza el permiso retribuido por hospitalización, pero el alta médica sí que lo extingue, aunque no haya concluido el plazo de cinco días.
- ▶ Cabe exigir que la persona trabajadora acredite que subsiste la necesidad de reposo durante el tiempo que dure el permiso.
- ▶ No existe límite de 5 días al año (aunque la Directiva europea sí lo fije).

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

[1]

EL TRIBUNAL SUPREMO SE PRONUNCIARÁ EN JULIO SOBRE LA POSIBILIDAD DE AMPLIAR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE ATENDIENDO A LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO



El próximo 16 de julio de 2025, el Tribunal Supremo abordará un asunto de especial relevancia para las relaciones laborales en España: la posible compatibilidad entre el sistema legal de indemnización por despido improcedente establecido en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y la concesión de una compensación adicional cuando así lo justifiquen las circunstancias concretas del caso.

Cabe recordar que, en diciembre de 2024, el Alto Tribunal ya se pronunció sobre esta cuestión, declarando que la cuantía de la indemnización por despido improcedente no puede ser objeto de incremento judicial al margen de lo previsto en la normativa interna, al considerar que ello vulneraría el artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo. Dicho precepto internacional exige que la compensación en caso de extinción injustificada sea “adecuada”, pero, según argumentó el Supremo en dicha resolución, no ampara la posibilidad de que los jueces españoles fijen de forma discrecional indemnizaciones superiores a las legalmente establecidas.

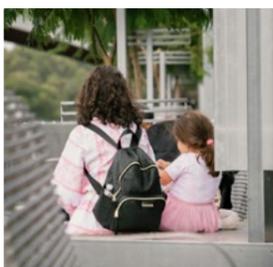
No obstante, el alcance de este pronunciamiento quedó condicionado por la imposibilidad de analizar en aquel momento la aplicación del artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada, ratificada por España en 2021, debido a que los hechos enjuiciados se produjeron con anterioridad a dicha ratificación.

Precisamente, el próximo pronunciamiento del Tribunal Supremo permitirá por primera vez valorar de forma expresa el impacto de la Carta Social Europea en materia de despido improcedente. En particular, se determinará si debe interpretarse el artículo 24 de dicho instrumento internacional en línea con la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales, que sostiene que las indemnizaciones previstas en los ordenamientos nacionales deben ser suficientemente disuasorias y compensatorias, permitiendo incluso superar los límites establecidos en la normativa interna si resultan insuficientes para reparar el perjuicio real sufrido por el trabajador.

En caso de confirmarse esta interpretación, los tribunales españoles podrían empezar a valorar factores individuales como la edad del trabajador, su situación de especial vulnerabilidad o las circunstancias concretas de cada caso a la hora de fijar la indemnización por despido improcedente, lo que supondría un cambio relevante en el sistema actual.

[2]

PRESTACIONES EN FAMILIAS MONOPARENTALES: DERECHO A LAS DIEZ SEMANAS ADICIONALES, AUNQUE NO SE HUBIERAN DISFRUTADO



El Criterio de Gestión 11/2025, de 23 de junio, resuelve la incertidumbre existente sobre la aplicación de las diez semanas adicionales de prestación por nacimiento y cuidado de menor en el caso de familias monoparentales, cuando una resolución del Tribunal Constitucional haya estimado un recurso de amparo.

En concreto, la Seguridad Social aclara que, cuando el Tribunal Constitucional ordene retrotraer las actuaciones administrativas para dictar una nueva resolución respetuosa con los derechos fundamentales vulnerados, deberá reconocerse el derecho a percibir las cantidades correspondientes a las diez semanas adicionales de prestación, previstas para familias monoparentales, aunque el interesado no haya podido disfrutar efectivamente del permiso por haber transcurrido el plazo legal de doce meses establecido para su ejercicio.

Esta interpretación se fundamenta en la doctrina del Tribunal Constitucional que equipara los derechos de las familias monoparentales a los reconocidos en familias con dos progenitores, en aras de garantizar el interés superior del menor. La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha respaldado expresamente este criterio en informe de 19 de junio de 2025.

[3]

LA SEGURIDAD SOCIAL PUBLICA SUS CRITERIOS DE GESTION 10/2025 Y 11/2025



La Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica ha publicado recientemente dos criterios de gestión que aportan seguridad jurídica en materia de prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, así como en el acceso a la jubilación anticipada.

Asimismo, el Criterio de Gestión 10/2025, de 10 de junio, aclara los efectos de los periodos de reducción de jornada en el cómputo de los requisitos necesarios para acceder a la jubilación anticipada mediante la aplicación de los coeficientes reductores de edad, contemplados en los artículos 206 y 206 bis de la Ley General de la Seguridad Social.

Según expone la Seguridad Social, los periodos en los que un trabajador haya ejercido el derecho a la reducción de jornada —habitualmente vinculado a la conciliación de la vida laboral y familiar— deben computarse como tiempo efectivamente trabajado, a efectos de calcular los requisitos de acceso a la jubilación anticipada.

Este criterio se alinea con la interpretación consolidada por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de julio de 2019, que estableció que los días cotizados a tiempo parcial deben computarse íntegramente, sin que la parcialidad o la reducción de jornada supongan un perjuicio en el cálculo de los periodos necesarios para acceder a la jubilación.

[4]

JUBILACIÓN ANTICIPADA: LOS PERIODOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA SE COMPUTARÁN ÍNTEGRAMENTE COMO TIEMPO TRABAJADO



[5]**LA COMISIÓN EUROPEA DEMANDA A ESPAÑA ANTE EL TJUE POR INCUMPLIR LA DIRECTIVA DE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y LA NORMATIVA SOBRE PERMISO PARENTAL**

La Comisión Europea ha decidido llevar a España ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por no haber transpuesto de forma completa a su ordenamiento jurídico la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

La citada Directiva establecía como fecha límite para su trasposición el 1 de agosto de 2022. Sin embargo, y a pesar de los requerimientos de la Comisión, España no ha completado el proceso normativo necesario para garantizar la plena aplicación de sus disposiciones.

La Comisión abrió el procedimiento de infracción en septiembre de 2022 mediante el envío de una carta de emplazamiento, continuando con un dictamen motivado en junio de 2023. En febrero de 2025, las autoridades españolas notificaron la adopción de algunas medidas nacionales, pero, a juicio de la Comisión, estas resultan insuficientes para cumplir íntegramente los requisitos de la Directiva.

Ante esta situación, la Comisión ha decidido acudir al TJUE y solicitar, además, la imposición de sanciones financieras por el incumplimiento.

Paralelamente, la Comisión ha señalado que España también incumple la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, sobre conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores, en lo que respecta a la remuneración mínima de las dos últimas semanas del permiso parental.

Según el artículo 20.2 de dicha Directiva, los Estados miembros debían garantizar, a más tardar el 2 de agosto de 2024, que al menos las dos últimas semanas del permiso parental de hasta ocho semanas sean remuneradas o cuenten con una prestación económica. España no ha completado esta transposición, lo que supone otro incumplimiento del Derecho de la Unión Europea en materia laboral y de conciliación.



Paula Amador Santana
Abogada BNYA
Valencia

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

El mantenimiento del empleo en ERTE COVID-19 en relación con la exoneración de cuotas a la Seguridad Social, ¿un único despido puede suponer la devolución de las exoneraciones de casi 5.000 personas trabajadoras?

La pandemia de COVID-19 supuso una emergencia sanitaria a nivel global que se propagó rápidamente por todo el mundo, la crisis sanitaria se transmitió a la economía y a la sociedad a una velocidad inaudita. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requirió la adopción de normativa reguladora de la crisis, la cual trataba de adoptar medidas dirigidas a apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo, reforzando la protección de las empresas y personas trabajadoras directamente afectadas.

En dicho marco social se aprueba el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, cuya Disposición Adicional Sexta regulaba medidas para salvaguardar el empleo.



Pues bien, el pasado 7 de mayo de 2025 el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Contencioso-Administrativo) ha dictado una de las primeras sentencias (Sentencia núm. 249/2025) que interpreta el meritado Real Decreto-Ley 8/2020, estimando el recurso presentado frente a un acta de liquidación de cuotas a la Seguridad Social por importe de cinco millones de euros, relativa al mantenimiento del empleo en los ERTE por fuerza mayor durante la pandemia a efectos de la exoneración de cotizaciones a la Seguridad Social.

Esta resolución respondía a la aplicación de lo previsto en la disposición Adicional Sexta del Real Decreto-Ley 8/2020 que establecía que las empresas que se acogieron a las exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social, estarían sujetas al compromiso de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de las personas afectadas por el expediente, aun cuando este sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla. Este compromiso se entendería incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las per-

sonas afectadas por dichos expedientes.

En virtud de ello, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, "ITSS") consideró en el acta de liquidación objeto de impugnación en el procedimiento judicial descrito que la empresa incumplió el compromiso de mantenimiento del empleo al extinguirse un único contrato de trabajo por causas objetivas (causas que fueron ratificadas en el acto de conciliación y aceptadas por el trabajador junto con la correspondiente indemnización por despido objetivo), dado que ni el mutuo acuerdo entre las partes (art. 49.1.a del Estatuto de los Trabajadores), ni el despido por causas objetivas (art. 49.1.l del Estatuto de los Trabajadores) se encuentran entre las excepciones respecto las que la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Ley 8/2020 considera cumplido el compromiso de mantenimiento del empleo, siendo por ello por lo que la Tesorería General de la Seguridad Social había considerado que la empresa incumplió el compromiso establecido en la citada disposición.

Según el criterio de la ITSS se había incumplido el compromiso y, por tanto,

se exigía las devoluciones de las cuotas de las cotizaciones a la Seguridad Social de todas las personas afectadas por el ERTE inicialmente exoneradas, todo ello, pese a que el ERTE afectaba a casi 5.000 personas trabajadoras.

Sin embargo, la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, ha rechazado esta interpretación, subrayando que en el momento de la solicitud del ERTE (esto es, en marzo del año 2020), la normativa no especificaba las consecuencias de un posible incumplimiento del compromiso de empleo.

La resolución defiende que, conforme al principio constitucional de seguridad jurídica, no puede exigirse el reintegro de las exoneraciones por un incumplimiento que no estaba legalmente definido en el momento en el que solicitó el ERTE por fuerza mayor. Pues, la consecuencia jurídica del incumplimiento (deber de reintegrar la totalidad de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas) no se introdujo hasta la publicación del Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, más concretamente en su Disposición Final Primera apartado Tres, esto es en un momento temporal posterior cuando muchas

empresas ya habían solicitado sus ERTE y habían sido aplicadas las exoneraciones.

En consonancia con lo anterior, la sentencia expuesta pone en valor que la empresa mantuvo su plantilla, cumpliendo con la finalidad de la norma en materia de preservar el empleo durante una situación excepcional, siendo notoriamente desproporcionado entender que la extinción de un solo contrato de trabajo pueda suponer el incumplimiento de la obligación de mantener el empleo durante la suspensión de contratos laborales en la pandemia, máxime cuando la empresa no había realizado proceso de reestructuración de plantilla posteriores.

En definitiva, la resolución fija un precedente jurídico estableciendo límites a la interpretación realizada por la Inspección de trabajo, reforzando de este modo el principio de seguridad jurídica y proporcionalidad en la aplicación retroactiva de normas en contextos sociales de emergencia.

Sentencias de interés

EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMÓ LA NULIDAD DE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA POR QUEDAR SU EJECUCIÓN A LA MERA VOLUNTAD DE LA EMPRESA

STS núm. 571/2025, de 11 de junio de 2025 (Unificación de doctrina)

El Tribunal Supremo confirmó la nulidad de una sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo al considerar que la empresa vulneró las exigencias formales previstas en la normativa laboral al dejar su ejecución al exclusivo arbitrio empresarial. El Alto Tribunal reiteró que la efectividad de las sanciones disciplinarias no podía quedar supeditada a la mera voluntad del empleador, sino que debía fijarse con criterios objetivos y ciertos, que garantizaran la seguridad jurídica y los derechos de defensa de la persona trabajadora.

Los hechos se originaron cuando la empresa comunicó a la persona trabajadora la imposición de una sanción de suspensión de empleo y sueldo por sesenta días, en base a incumplimientos laborales que calificó como muy graves. Sin embargo, en la comunicación se indicaba que la fecha concreta de cumplimiento de la sanción se determinaría cuando lo decidiese la dirección, sin establecer un plazo ni unos criterios objetivos para su aplicación.

La persona trabajadora impugnó la sanción, que inicialmente fue confirmada en primera instancia. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estimó el recurso de suplicación y declaró la nulidad de la sanción, al considerar que la forma en que se había comunicado vulneró los requisitos de certeza y seguridad jurídica que debían regir los procedimientos disciplinarios.

La empresa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, invocando una sentencia previa del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que había validado, en un supuesto similar, la imposición de una sanción cuya ejecución se pospuso sin fijar fecha concreta. El Tribunal Supremo apreció contradicción entre ambas resoluciones y consideró procedente unificar doctrina.

En su sentencia, la Sala de lo Social recordó que, conforme al artículo 58.2 del Estatuto de los Trabajadores, las sanciones por faltas graves o muy graves debían

notificarse por escrito, con expresión de los hechos imputados y de la fecha en la que surtirían efectos. Si bien admitió que el cumplimiento de la sanción pudiera posponerse razonablemente, por ejemplo, hasta que transcurriese el plazo de impugnación o hasta que la sanción adquiriese firmeza, rechazó que su ejecución pudiera quedar indefinidamente supeditada a la mera decisión discrecional de la empresa.

El Alto Tribunal entendió que esta práctica vulneró el derecho a la seguridad jurídica de la persona trabajadora y limitó su derecho de defensa, al situarla en un escenario de incertidumbre incompatible con las garantías formales que debían rodear el ejercicio del poder disciplinario empresarial. Por todo ello, el Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación, confirmó la nulidad de la sanción y condenó a la empresa al pago de las costas procesales.

EL TRIBUNAL SUPREMO RESPALDA LOS DESCUENTOS EN NÓMINA PARA REGULARIZAR PAGOS INDEBIDOS CUANDO LA DEUDA ES CLARA Y NO DISCUTIDA

STS núm. 449/2025, de 21 de mayo de 2025

El Tribunal Supremo ha avalado que las empresas pudieran descontar directamente en las nóminas de sus personas trabajadoras las cantidades abonadas en exceso, siempre que la deuda fuese clara, vencida, líquida y exigible, y no existiese controversia sobre su existencia o cuantía. Así lo declaró en una reciente sentencia, en la que descartó que esta práctica constituyese un acto de autotutela prohibido, al enmarcarse dentro de la compensación de deudas prevista en el Código Civil.

Los hechos se remontaron a la subrogación de un colectivo de personas trabajadoras cuyas condiciones salariales superaban las establecidas en el convenio colectivo aplicable. Para mantener el nivel retributivo se instauró un complemento salarial específico, cuyo cálculo, según se constató posteriormente, contenía errores derivados de las distintas fórmulas de abono de las pagas extraordinarias utilizadas antes y después de la subrogación. Una vez detectada la irregularidad, la empresa aplicó descuentos en nómina para regularizar los importes percibidos en exceso.

La actuación fue impugnada por diversas organizaciones sindicales, que consideraron que la empresa no podía descontar de forma unilateral las cantidades supuestamente abonadas indebidamente y que debía acudir a la vía judicial para reclamarlas. Sin embargo, tanto la Audiencia Nacional como posteriormente el Tribunal Supremo desestimaron la pretensión.

El Alto Tribunal recordó en su sentencia que la compensación constituía un mecanismo legal de extinción de obligaciones entre partes, previsto en los artículos 1192 a 1202 del Código Civil, y aplicable también en las relaciones laborales cuando ambas partes fueran recíprocamente acreedoras y deudoras y las deudas reuniesen los requisitos legales. Además, añadió que no cabía confundir dicha compensa-

ción con la autotutela empresarial, prohibida en el ámbito laboral, que implicaría resolver unilateralmente un conflicto jurídico controvertido.

En el caso concreto, la Sala constató que no se acreditó la existencia de una controversia real y colectiva sobre la procedencia o el importe de las cantidades regularizadas, por lo que los descuentos en nómina constituyeron un ejercicio legítimo de la compensación y no una actuación unilateral o arbitraria por parte de la empresa. No obstante, el Tribunal precisó que si alguna persona trabajadora discrepa de los cálculos concretos que le afectan, podrá plantear la correspondiente reclamación individual.

LA AUDIENCIA NACIONAL AVALA QUE LA EMPRESA NO ESTÁ OBLIGADA A PROPORCIONAR UN CORREO CORPORATIVO A TODA LA PLANTILLA SI EXISTEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN ADECUADOS

SAN núm. 73/2025, de 26 de mayo de 2025

La Audiencia Nacional desestimó la demanda de conflicto colectivo interpuesta por una organización sindical, que solicitaba que se declarase contraria a derecho la utilización de datos personales de la plantilla para acceder a las herramientas de gestión laboral, así como que se impusiese a la empresa la obligación de proporcionar un correo electrónico corporativo a todas las personas trabajadoras. El tribunal rechazó ambas pretensiones, al considerar que no se acreditó que la empresa obligase a facilitar datos personales para el acceso a los sistemas internos y que existían mecanismos alternativos de comunicación que garantizaban los derechos de las personas trabajadoras.

En este caso, la parte demandante alegó que la operativa implantada por la empresa, basada en herramientas digitales para la gestión de solicitudes laborales, vacaciones o consultas a recursos humanos, implicaba, de forma directa o indirecta, la exigencia de que las personas trabajadoras facilitaran sus cuentas de correo electrónico personales o emplearan dispositivos propios, lo que consideraba contrario a la normativa de protección de datos y a los principios que rigen la relación laboral.

Sin embargo, la Audiencia Nacional recordó que la jurisprudencia consolidada en esta materia, incluida la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2025, establecía que el correo electrónico y el teléfono móvil de las personas trabajadoras son datos de carácter personal, cuyo uso solo puede ser exigido por la empresa en casos excepcionales, como la atención de urgencias del servicio, y siempre respetando los principios de necesidad y proporcionalidad.

A la vista de las pruebas practicadas, el tribunal concluyó que no existía una obligación generalizada de facilitar datos personales para acceder a las herramientas corporativas. En concreto, quedó acreditado que la empresa ofrecía alternativas,

como el uso de tokens físicos o virtuales, que permitían el acceso a los sistemas sin necesidad de asociar cuentas de correo electrónico personales ni de utilizar dispositivos particulares.

Asimismo, se constató que la empresa mantenía otros canales de comunicación a disposición de la plantilla, como el acceso a impresoras y escáneres en los centros de trabajo para descargar e imprimir documentos, o la posibilidad de formular consultas y solicitudes a través de un sistema interno de generación de tickets, que recibían respuesta en plazos razonables.

La sentencia subrayó que el principio de ajenidad propio de la relación laboral implica que corresponde a la empresa proporcionar los medios necesarios para el desarrollo de la actividad, incluidos los sistemas de comunicación. No obstante, ello no obliga a la empresa a dotar de una cuenta de correo electrónico corporativa a toda la plantilla si existen alternativas suficientes, accesibles y razonables que permiten a las personas trabajadoras comunicarse con la empresa y gestionar los aspectos relacionados con su relación laboral.

Por todo ello, la Audiencia Nacional concluyó que no procedía imponer a la empresa la obligación de proporcionar un correo corporativo a todas las personas trabajadoras, al haber quedado acreditada la existencia de alternativas adecuadas y al no haberse demostrado la imposición de utilizar datos personales sin consentimiento.

EL TSJ DE GALICIA RECONOCIÓ QUE EL ENVÍO DE COMUNICACIONES DURANTE UNA BAJA MÉDICA POR ANSIEDAD VULNERÓ EL DERECHO A LA INTEGRIDAD MORAL

STSJ Galicia, núm. 2292/2025, de 25 de abril de 2025

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia confirmó que el envío de comunicaciones laborales a una persona trabajadora durante su situación de incapacidad temporal por ansiedad vulneró su derecho fundamental a la integridad moral, al entender que dicha actuación incumplió el deber empresarial de respetar el derecho a la desconexión digital. El fallo reiteró que este derecho no se limitaba a la facultad de la persona trabajadora de no responder a las comunicaciones, sino que imponía a la empresa la obligación de abstenerse de remitirlas fuera del tiempo de trabajo o durante periodos de suspensión del contrato.

Los hechos se iniciaron tras la demanda interpuesta por una persona trabajadora que, tras haber comunicado su baja voluntaria, se encontraba en situación de incapacidad temporal como consecuencia de un cuadro de ansiedad relacionado con su actividad profesional. Durante dicho periodo, recibió múltiples correos electrónicos de compañeros y personal vinculado a la empresa que, si bien no exigían respuesta inmediata, sí contenían cuestiones laborales. La persona trabajadora alegó que tales comunicaciones vulneraron su derecho fundamental a la integridad moral, le generaron intranquilidad y agravaron su estado de salud.

En primera instancia, el juzgado apreció la existencia de una vulneración de los derechos a la integridad física, moral y al honor, y condenó a la empresa al abono de una indemnización de 1.500 euros. La empresa interpuso recurso de suplicación, solicitando la revocación de dicha condena.

El TSJ de Galicia estimó parcialmente el recurso, revocando la declaración de vulneración del derecho a la integridad física y al honor, pero confirmando que se produjo una lesión del derecho fundamental a la integridad moral. La Sala recordó que el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 reconocía el derecho a la desconexión digital, que no se limitaba a la posibilidad de la persona trabajadora de no atender

comunicaciones fuera del horario laboral, sino que comportaba un deber de abstención por parte de la empresa, salvo en casos debidamente justificados.

Esta interpretación implicó que la vulneración del derecho a la desconexión digital pudiera constituir, en determinadas circunstancias, una lesión del derecho a la integridad moral protegido por el artículo 15 de la Constitución Española. La sentencia recordó que dicho precepto no solo protegía frente a agresiones físicas o psíquicas, sino también frente a cualquier injerencia injustificada en la esfera personal de la persona trabajadora, especialmente en situaciones de especial vulnerabilidad, como ocurre en los periodos de incapacidad temporal por ansiedad vinculada al entorno laboral.

El Tribunal consideró que, en este caso, existían indicios suficientes de vulneración del derecho fundamental, trasladando a la empresa la carga de justificar la necesidad de las comunicaciones o de acreditar que adoptó medidas para evitarlas, lo que no ocurrió. Además, subrayó que el envío reiterado de correos electrónicos durante la baja médica, lejos de constituir un hecho aislado, reflejó una actuación negligente de la empresa, que incumplió sus obligaciones preventivas y su deber de protección.

En consecuencia, el Tribunal confirmó la condena al pago de 1.500 euros en concepto de indemnización por los daños morales sufridos, al entender que la conducta empresarial supuso una injerencia ilegítima en los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

B N Y A A G E N D A

junio 2025

BNYA ACOGIÓ LA FIRMA DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS DE VIAJES

La sede de BNYA Madrid acogió la firma del Convenio Colectivo de Agencias de Viajes, fruto del acuerdo alcanzado entre la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV) y Valorian.

Nuestro compañero Javier Jiménez de Eugenio, Socio Abogado de BNYA Madrid, participó activamente en este proceso de negociación, que culminó con un acuerdo satisfactorio para el sector y para las personas trabajadoras que lo integran.

La presencia de la firma en este importante acto reafirmó nuestro compromiso con el asesoramiento jurídico especializado en materia de negociación colectiva y nuestro respaldo a los procesos de diálogo social que contribuyen a reforzar la estabilidad y la competitividad de los sectores económicos.



BNYA REFUERZA SU COHESIÓN EN FORMENTERA

En BNYA entendemos que el compromiso, la confianza y la cohesión interna son tan importantes como el conocimiento técnico. Por eso, un año más, hemos viajado a Formentera en el marco de nuestra ya consolidada jornada de teambuilding.

Profesionales de todas nuestras sedes se reunieron en este enclave privilegiado, donde combinaron momentos de desconexión y compañerismo con la oportunidad de seguir fortaleciendo los vínculos que nos convierten en algo más que un equipo jurídico.



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 o 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