

**SEPTIEMBRE 2025**

## **EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXTIENDE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD A LAS RECLAMACIONES ANTE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES**

Tema del mes

**Álvaro Sánchez Ruiz**

Comentario de Jurisprudencia

**Begoña Zabala Allica**



# IN

# &

**1**

Pag. 4

### **Tema del mes**

El Tribunal Constitucional extiende la garantía de indemnidad a las reclamaciones ante la representación legal de los trabajadores

**2**

Pag. 8

### **Noticias de actualidad**

**3**

Pag. 14

### **Comentario de Jurisprudencia**

Vulneración del derecho a la huelga por parte de un sindicato

**4**

Pag. 18

### **Sentencias de interés**

**5**

Pag. 26

### **BNYA agenda**

# T

# A



**Álvaro Sánchez Ruiz**  
Abogado BNYA  
Valencia

TEMA DEL MES

## El Tribunal Constitucional extiende la garantía de indemnidad a las reclamaciones ante la representación legal de los trabajadores

La reciente sentencia del Tribunal Constitucional, STC 148/2025, de 9 de septiembre, constituye un pronunciamiento de gran relevancia en la configuración de la garantía de indemnidad, integrada en el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución. Hasta ahora, esta protección se vinculaba principalmente al ejercicio de acciones judiciales y a determinados trámites previos, y en resoluciones más recientes también se había extendido a actuaciones extrajudiciales como las denuncias planteadas ante la Inspección de Trabajo. Sin embargo, nunca



hasta la fecha se había planteado de forma expresa si la protección alcanzaba también a las reclamaciones formuladas ante la representación legal de los trabajadores.

El asunto trae causa de un supuesto muy frecuente en la práctica: la modificación unilateral de cuadrantes de trabajo. Un trabajador de una empresa vio alterado su sistema de guardias y decidió acudir al presidente del comité de empresa para reclamar la restitución de la situación anterior. La RLT asumió la queja y abrió un proceso de diálogo con la dirección que culminó con la rectificación empresarial. Sin embargo, pocos días después, la empresa decidió despedir al trabajador.

El Juzgado de lo Social apreció que existía una relación directa entre la reclamación presentada y la decisión extintiva, declarando por ello la nulidad del despido. Frente a este criterio, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias revocó la resolución y entendió que, al no haber existido ejercicio de acciones judiciales ni trámite preprocesal, el despido no podía ser declarado nulo, limitándose a calificarlo de improcedente. Interpuesto recurso de casación, el Tribunal Supremo inadmitió la pretensión, lo que motivó la interposición de

un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Pues bien, el Constitucional parte de su doctrina consolidada, recordando que la garantía de indemnidad es un instrumento para evitar que el ejercicio de derechos laborales derive en represalias empresariales. Su finalidad es garantizar que la persona trabajadora pueda reclamar sin sufrir perjuicio, y por ello la jurisprudencia ya había reconocido que la protección no se limita al proceso judicial, sino que se extiende también a cauces extrajudiciales reglados que permiten exigir a la empresa el respeto de la normativa laboral.

El Tribunal cita expresamente la STC 55/2004, sobre reclamaciones previas, y la STC 75/2010, sobre denuncias ante la Inspección de Trabajo, como antecedentes en los que ya se había admitido una protección extrajudicial. Y en este caso da un paso más, al considerar que las reclamaciones presentadas ante la representación legal de los trabajadores cumplen idéntica función: son actuaciones formales, previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, que otorga a la RLT un papel de vigilancia y control en el cumplimiento de las normas laborales y de los pactos colectivos, facultándola incluso para ini-

ciar acciones legales frente al empresario.

De ahí que el Constitucional concluya que estas reclamaciones, lejos de ser simples quejas informales, deben considerarse parte de los mecanismos institucionalizados de defensa de derechos laborales. Y, por tanto, excluirlas de la garantía de indemnidad tendría un efecto desincentivador, pues obligaría a las personas trabajadoras a acudir de inmediato a la vía judicial, desvirtuando la función de la representación legal como cauce de mediación y debilitando la tutela de los derechos laborales. En consecuencia, estima el amparo, declara vulnerado el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y restablece la nulidad del despido acordada en la instancia.

La resolución, más allá de su interés doctrinal, tiene una notable trascendencia práctica. En primer lugar, refuerza el papel de la representación legal de los trabajadores como interlocutor legítimo en defensa de los derechos laborales, consolidando su función como cauce protegido frente a eventuales represalias empresariales. En segundo lugar, obliga a las empresas a extremar la cautela a la hora de adoptar medidas disciplinarias o extintivas

en situaciones en las que existan reclamaciones previas formuladas a través de la RLT, ya que cualquier conexión temporal o causal entre ambas puede derivar en la nulidad radical de la decisión. Y, en tercer lugar, supone un mensaje claro en favor de la utilización de vías extrajudiciales que permitan resolver los conflictos laborales de manera más ágil, evitando la judicialización.

En definitiva, la STC 148/2025 amplía de forma clara y contundente el ámbito de protección de la garantía de indemnidad, confirmando que esta no solo cubre los procesos judiciales, sino también aquellos cauces internos y reglados que el ordenamiento laboral ofrece para la defensa de los derechos de las personas trabajadoras.



# NOTICIAS DE ACTUALIDAD

## [ 1 ]

### LA INSPECCIÓN DE TRABAJO CENTRará SU FOCO EN TELETRABAJO, JORNADA Y DESCONEXIÓN DIGITAL



El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027, publicado en el BOE de 12 de septiembre, define las líneas prioritarias de actuación para los próximos tres años y alerta a las empresas sobre las áreas donde se intensificará la vigilancia.

Entre los objetivos principales figura la lucha contra el fraude en la contratación, el control estricto del tiempo de trabajo y la protección de los derechos de las personas trabajadoras. La Inspección anuncia que reforzará sus actuaciones en materia de registro de jornada, control de horas extraordinarias y cumplimiento de descansos, prestan-

do especial atención a la garantía del derecho a la desconexión digital. Se subraya que la falta de desconexión no solo afecta a la jornada laboral, sino que puede vulnerar derechos de conciliación e intimidad y generar riesgos psicosociales, lo que convierte esta cuestión en un eje prioritario de actuación.

El Plan dedica un apartado específico al teletrabajo, advirtiendo de los riesgos de economía irregular, incumplimientos de jornada y ausencia de desconexión digital, especialmente en casos de teletrabajo internacional cuando la prestación se realiza para empresas extranjeras desde España. Para ello, se anuncia la elaboración de guías de actuación, el cruce de datos de los acuerdos de trabajo a distancia registrados y la formación de personal inspector especializado.

La publicación del Plan constituye una oportunidad para que las empresas revisen de forma preventiva sus modelos de contratación, sistemas de registro de jornada, acuerdos de teletrabajo y protocolos de desconexión digital, a fin de garantizar el cumplimiento normativo y evitar sanciones en un escenario de mayor intensidad inspectora.

**[ 2 ]****HACIENDA RECUERDA QUE LAS MEJORAS INDEMNIZATORIAS EN UN DESPIDO TRIBUTAN EN EL IRPF**

La Dirección General de Tributos, en su Consulta Vinculante V1066-25 de 25 de junio de 2025, ha reiterado que las cuantías abonadas como mejora indemnizatoria en un despido no están amparadas por la exención prevista en el artículo 7.e) de la Ley 35/2006 del IRPF.

En el supuesto analizado, la empresa reconoció la improcedencia del despido en un acuerdo de conciliación judicial, abonando una cantidad global de 230.000 euros, de la que una parte correspondía a la indemnización legal obligatoria y otra a una mejora pactada entre las partes. Tributos confirma que únicamente está exenta la cuantía obligatoria para el despido improcedente, con el límite de 180.000 euros.

El exceso pactado —denominado “mejora indemnizatoria”— se califica como rendimiento del trabajo y debe tributar en el IRPF, si bien puede beneficiarse, cuando proceda, de la reducción del 30 % prevista en el artículo 18.2 de la Ley del Impuesto, siempre que el período de generación sea superior a dos años y se imputen las rentas en un único ejercicio.

Este criterio, que reitera doctrina previa, obliga a las empresas a diferenciar expresamente en los acuerdos de conciliación la parte correspondiente a la indemnización legal y la que responde a mejoras pactadas o a compensaciones por otros conceptos (daños morales, costas o intereses). Una correcta calificación y desglose evitará conflictos posteriores con la Agencia Tributaria y permitirá practicar las retenciones de forma ajustada a derecho.

La Dirección General de Tributos, en su Consulta Vinculante V1015-25, de 17 de junio de 2025, ha confirmado que el hecho de que una persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal no altera el cálculo de la cuantía inembargable de su salario a efectos de un embargo tributario.

El caso planteado se refería a un trabajador a jornada completa, con pagas extraordinarias no prorrateadas, que durante la IT percibía su prestación en función de la base de cotización del mes anterior a la baja médica. La cuestión consistía en determinar cómo debía calcularse el embargo en esas circunstancias.

Tributos recuerda que el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en relación con el Real Decreto 87/2025, que fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2025, no establece distinciones para el supuesto de incapacidad temporal. En consecuencia, el SMI es inembargable en su totalidad y debe servir de referencia íntegra para aplicar los límites de embargabilidad, con independencia de que la persona trabajadora se encuentre en IT.

El Centro Directivo subraya que esta interpretación es coherente con su doctrina anterior (consultas V3302-23, V2788-23 y V2805-20), que busca garantizar que las necesidades básicas de la persona trabajadora y su familia queden cubiertas, incluso durante los periodos de baja médica.

Este criterio resulta relevante para empresas y pagadores, que deberán aplicar los límites de embargo de manera idéntica en situaciones de IT, acumulando las percepciones salariales mensuales para determinar el tramo embargable y respetando siempre la cuantía del SMI como importe mínimo inembargable.

**[ 3 ]****EMBARGO DE SALARIOS DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL: HACIENDA ACLARA QUE EL SMI SIGUE SIENDO INEMBARGABLE**

**[ 4 ]****EL TSJ DE LA RIOJA  
FIJA EN 105.000 € LA  
INDEMNIZACIÓN POR  
DAÑOS MORALES EN UN  
SUPUESTO DE ACOSO  
LABORAL****STSJ La Rioja n.º 98/2025, de 23 de julio de 2025**

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja estima el recurso de una persona trabajadora y eleva la indemnización por daños morales de 25.000 a 105.000 euros, manteniendo el resto de los pronunciamientos favorables dictados en primera instancia por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Logroño. El fallo declara la vulneración de la dignidad e integridad moral confirmando que la empresa degradó funcionalmente a la persona trabajadora, lo destinó a oficinas distintas de su centro habitual y lo sometió a continuos desplazamientos sin cartera de clientes, en un contexto de reestructuración que agravó el perjuicio profesional y personal, generándole varios procesos de IT por ansiedad calificados como accidente de trabajo, con recargo del 40 % sobre prestaciones.

En instancia se habían fijado 5.981 € por daños y perjuicios y 25.000 € por daños morales, además de declararse la vulneración de derechos fundamentales. Consta, asimismo, acta de infracción firme de la Inspección de Trabajo por falta muy grave del art. 8.11 LISOS (20.000 €), cuyo contenido y confirmación jurisdiccional la Sala toma en consideración como elemento corroborador del trato degradante y del menoscabo de la autoestima profesional del actor.

El recurso del trabajador se centró exclusivamente en la cuantificación del daño moral, postulando importes de 187.515 €, subsidiariamente 150.000 €, y, en última alternativa, 105.000 €. La Sala delimita, con arreglo a la doctrina del Tribunal Supremo, una cifra que cumpla la doble función resarcitoria y disuasoria. Recuerda la jurisprudencia reciente (STS 24-06-2025; SSTs 22-02-2022 y 09-03-2022, entre otras) sobre la especial dificultad de traducir a términos económicos el sufrimiento moral y la consiguiente necesidad de una valoración prudential y flexible, atendiendo a la gravedad, duración, consecuencias para la salud, impacto profesional y contexto en que se produce la lesión del derecho fundamental.

Aplicando estos criterios, el Tribunal tiene en cuenta: (i) la prolongación de la conducta empresarial y su agravación a partir de 2018; (ii) los 443 días acumulados de IT por ansiedad, calificados como accidente de trabajo y con recargo del 40 %; (iii) el perjuicio profesional derivado de la degradación de funciones y de la privación de cartera de clientes, con obligados desplazamientos a otras oficinas; y (iv) la afectación psíquica y familiar acreditada. Concluye que la cifra de 25.000 € es manifiestamente insuficiente y que la indemnización no puede anclarse en el módulo sancionador de la LISOS, pues su finalidad no es solo punitiva sino también reparadora y preventiva frente a futuras vulneraciones.

Por todo ello, la Sala revoca parcialmente la sentencia y fija la indemnización por daños morales en 105.000 €, confirmando lo demás (daños y perjuicios, declaración de vulneración y restantes extremos). El pronunciamiento explicita que la cuantía elegida resulta proporcionada a la entidad de la lesión y adecuada para cumplir el estándar jurisprudencial de tutela efectiva de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.



**Begoña Zabala Allica**  
Socia Abogada BNYA  
Bilbao

---

COMENTARIO  
DE JURISPRUDENCIA

## Vulneración del derecho a la huelga por parte de un sindicato

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo (sentencia n. °745/2025), de 18 de julio, ha confirmado la condena a un sindicato en Galicia por vulnerar el derecho a la huelga de 15 personas trabajadoras, entre ellas abogados/as y graduados/as sociales de su departamento jurídico. La sentencia estima parcialmente el recurso interpuesto por el sindicato, manteniendo todos sus pronunciamientos a excepción del importe de la indemnización por la vulneración del derecho fundamental.



El conflicto laboral tuvo lugar en enero de 2023, cuando las personas trabajadoras empleadas del sindicato decidieron secundar una huelga indefinida en su lucha por unas mejores condiciones laborales, huelga programada para el 23 de enero.

Ante esta decisión, y previo inicio de la huelga, el sindicato presentó una solicitud ante la Autoridad Laboral competente, exigiendo la fijación de servicios mínimos durante la huelga. Dicha solicitud fue desestimada, lo que llevó al sindicato a recurrir ante la jurisdicción contencioso-administrativa. Finalmente, el 14 de junio de 2023, el Tribunal desestimó la impugnación argumentando la falta de legitimación activa del sindicato, ya que no era el titular del derecho cuya vulneración alegaba.

Por otro lado, al día siguiente del inicio de la huelga, el 24 de enero, la dirección del sindicato optó por ejercer una presión directa enviando un burofax a las personas trabajadoras huelguistas, exigiendo que continuaran realizando determinadas tareas, tales como la solicitud de suspensión de procedimientos judiciales. En dicho burofax se les advertía de que, en caso de no cumplir con dicha exigencia, incurrirían en responsabilidad profesional, laboral y civil.

Ante la presión, decidieron reincorporarse a sus puestos de trabajo el 25 de enero, interpretando la actuación de la dirección del sindicato como una coacción ilegal a abandonar su derecho a la huelga, lo que motivó la interposición de una demanda por vulneración del derecho fundamental a la huelga.

El TSJ de Galicia falló a favor de las personas trabajadoras, declarando que se había vulnerado su derecho a la huelga. Además, declaró la nulidad de la actuación del sindicato (que actuaba como empresario) y, en consecuencia, condenó al mismo a abonar una indemnización de 25.000 euros a cada una de las personas trabajadoras afectadas.

El sindicato recurrió la sentencia del TSJ ante el Alto Tribunal, argumentando en primer lugar, que los requerimientos emitidos formaban parte de los servicios necesarios de seguridad y mantenimiento, conforme al artículo 6. 7 del RDL 17/1977, con el fin de garantizar la reanudación de la actividad tras la huelga, y en segundo lugar, impugnando la indemnización reconocida por considerarla desproporcionada.

Este recurso, sin embargo, no fue suficiente para modificar la interpretación del Tribunal Supremo, que desestimó

el primer argumento, concluyendo que las actividades solicitadas pretendían evitar la alteración del funcionamiento normal del departamento jurídico, al exigir a los/as abogados/as y graduados/as sociales realizar las funciones que habitualmente desarrollaban en su puesto de trabajo.

El Tribunal reafirmó que los servicios mínimos solo pueden ser establecidos por la Autoridad Laboral competente, y no por el empleador. Además, subrayó que el contenido esencial del derecho a la huelga radica en el cese de la prestación laboral, y cualquier intento de continuar con las actividades habituales vacía de contenido este derecho fundamental.

Respecto a la indemnización, el TS consideró desproporcionada la cifra fijada por el TSJX, dada la naturaleza y duración de la vulneración del derecho en cuestión, reduciéndola de 25.000 euros a 7.501 euros por cada persona trabajadora.

Fallo relevante, por varios motivos, pero sin duda el de mayor peso, por la condena a un sindicato por vulnerar el derecho a la huelga del personal de su propio departamento jurídico, ya que se presume que son los principales de-

fensores de los derechos laborales de las personas trabajadoras. Por lo que, se refuerza la idea de que la protección de los derechos debe ser un compromiso firme, incluso dentro de las organizaciones que los promueven.

# Sentencias de interés

## EL TRIBUNAL SUPREMO NIEGA EL DERECHO A DIETAS CUANDO EL DESPLAZAMIENTO SE CONSOLIDA Y PASA A SER EL CENTRO HABITUAL DE TRABAJO

STS n.º 3929/2025, de 10 de septiembre de 2025 (Unificación de doctrina)

El Tribunal Supremo ha resuelto un importante conflicto sobre el abono de dietas y kilometraje en el sector de la seguridad privada, corrigiendo el criterio del TSJ de La Rioja y fijando que estos conceptos solo proceden cuando existe un desplazamiento temporal, no cuando la persona trabajadora lleva años adscrita de forma estable a un nuevo centro.

El caso se inició con la demanda de una vigilante de seguridad contratada en Logroño, que desde 2021 venía prestando servicios en el municipio de Briones. La trabajadora reclamaba el pago de dietas de comida y cena, así como kilometraje, al entender que su desplazamiento debía considerarse movilidad geográfica indemnizable. El Juzgado de lo Social y posteriormente el TSJ de La Rioja le dieron la razón, al no existir acuerdo expreso de cambio definitivo de centro de trabajo.

Sin embargo, el Tribunal Supremo ha estimado el recurso de la empresa y ha revocado ambas resoluciones. La Sala recuerda que los artículos 58 y 59 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad condicionan el derecho a dietas a la existencia de un desplazamiento temporal y ocasional, destinado a compensar gastos extraordinarios de manutención y pernocta. Cuando la adscripción a un centro es prolongada y sostenida en el tiempo, como en este caso —más de dos años consecutivos en el mismo servicio—, no puede hablarse de desplazamiento, sino de una novación tácita que convierte ese destino en el lugar habitual de prestación de servicios. El Supremo subraya que las dietas son un concepto de naturaleza extrasalarial con finalidad estrictamente compensatoria y que su abono de forma indefinida desvirtuaría su carácter excepcional, convirtiéndolas en un complemento fijo no previsto en convenio. Recuerda además que el propio convenio ya contempla un plus de transporte para cubrir el gasto ordinario de desplazamiento desde el domicilio al centro habitual de trabajo.

En consecuencia, la sentencia concluye que la persona trabajadora no tiene derecho a percibir dietas ni kilometraje en estas circunstancias y absuelve a la empresa de las cantidades reclamadas.

## EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMA QUE EL PLAZO DE 10 DÍAS PARA COMUNICAR LA READMISIÓN TRAS DESPIDO IMPROCEDENTE SE CUENTA DESDE LA NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA, AUNQUE NO SEA FIRME

STS n.º 768/2025, de 10 de septiembre de 2025 (Unificación de doctrina)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por un trabajador y ha declarado ajustado a derecho el Auto del Juzgado de lo Social n.º 2 de Lleida que calificó de irregular la readmisión efectuada fuera de plazo, ordenando la extinción de la relación laboral y el abono de la correspondiente indemnización y salarios.

El caso se originó tras la declaración de improcedencia del despido por el Juzgado de lo Social, que condenó a la empresa a optar entre readmisión o indemnización. La empresa manifestó su opción por la readmisión, pero lo hizo más allá de los diez días siguientes a la notificación de la sentencia, entendiendo que el plazo debía contarse desde la firmeza. El TSJ de Cataluña estimó su recurso, anulando el Auto de instancia y considerando válida la readmisión.

El Tribunal Supremo corrige este criterio y recuerda que el artículo 278 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece expresamente que la empresa debe comunicar la fecha de reincorporación “dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia”, con independencia de su firmeza. La Sala subraya que se trata de un plazo procesal preclusivo que no puede quedar al arbitrio de una de las partes (art. 1256 CC) y que el incumplimiento convierte la readmisión en irregular, dando lugar a la extinción de la relación laboral y al derecho del trabajador a percibir la indemnización correspondiente.

El Supremo apoya su decisión en jurisprudencia consolidada (SSTS de 23 de noviembre de 1998, 22 de junio de 2001, 15 de marzo de 2004, 23 de julio de 2008, 16 de diciembre de 2008 y 19 de enero de 2016), reforzando la interpretación de que el cómputo del plazo se inicia desde la notificación de la sentencia de instancia y no desde su firmeza.

## EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMA QUE NO EXISTE OBLIGACIÓN GENERAL DE PROPORCIONAR SILLAS ERGONÓMICAS EN TELETRABAJO

STS n.º 760/2025, de 10 de septiembre de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha desestimado el recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT y confirma la Sentencia de la Audiencia Nacional n.º 105/2023, de 3 de octubre, que rechazó la pretensión de imponer a la empresa demandada la obligación de proporcionar sillas ergonómicas a todas las personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo.

El Alto Tribunal centra el debate en la interpretación del artículo 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que establece la obligación de la empresa de sufragar o compensar los gastos derivados de los equipos, herramientas y medios necesarios para el desarrollo de la actividad laboral, sin que ello implique una obligación genérica de proporcionar mobiliario ergonómico a toda la plantilla. La sentencia razona que el riesgo ergonómico considerado de forma abstracta no impone la adopción de una medida preventiva concreta para todo el colectivo, sino que debe evaluarse en atención a cada puesto, jornada y condiciones de trabajo.

La Sala subraya que en el acuerdo individual de teletrabajo suscrito con la plantilla se contempla expresamente la entrega de los medios necesarios (ordenador portátil, cargador, ratón y auriculares) y el abono de una compensación económica de 30 euros brutos mensuales, destinada a cubrir suministros, equipamiento y medios asociados a la prestación de servicios a distancia. Añade el Tribunal que esta cuantía supone una mejora respecto de lo previsto en el Convenio Colectivo Estatal de Consultoría y Estudios de Mercado, tanto en su importe como en su alcance, ya que se abona con independencia del número de días teletrabajados en el mes.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, el Supremo confirma que la empresa ha dado cumplimiento a las obligaciones derivadas del artículo 14 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, al contar con un plan de prevención y haber realizado la evaluación de riesgos de los puestos de teletrabajo. Asimismo, la empresa dispone de un procedimiento interno que permite a las

personas trabajadoras solicitar material ergonómico adicional (pantallas, reposapiés, teclados), quedando la entrega de sillas ergonómicas condicionada a la existencia de prescripción médica y aprobación por el servicio de prevención.

Por todo ello, el Tribunal Supremo concluye que no existe una obligación general de entregar sillas ergonómicas a todas las personas teletrabajadoras, limitándose dicha obligación a los supuestos previstos en el convenio colectivo, pactados en el acuerdo de trabajo a distancia o justificados por razones de salud acreditadas.

## EL TRIBUNAL SUPREMO FIJA QUE EL “PERIODO ESTIVAL” SE CORRESPONDE CON EL VERANO ASTRONÓMICO

STS n.º 755/2025, de 9 de septiembre de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha desestimado el recurso de casación interpuesto por una empresa del sector de Contact Center y ha confirmado la sentencia de la Audiencia Nacional que declaró nula la “Normativa de Vacaciones 2025” en la que se fijaba de forma unilateral que el “periodo estival” abarcaba del 9 de junio al 14 de septiembre. El Alto Tribunal precisa que, a falta de concreción en el convenio colectivo, el “periodo estival” debe entenderse conforme a su sentido literal y usual, es decir, el comprendido entre el solsticio de verano y el equinoccio de otoño, que en 2025 va del 21 de junio al 21 de septiembre.

El conflicto colectivo fue promovido por FeSMC-UGT, con adhesión de CCOO, USO y CGT, frente a la decisión empresarial de acotar el periodo de disfrute de las dos semanas de vacaciones a las fechas indicadas en su normativa interna. La Audiencia Nacional estimó la demanda, entendiendo que la empresa no puede alterar unilateralmente un concepto convencional abierto y que, en ausencia de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, debe estarse a la definición natural del término.

El Tribunal Supremo confirma este pronunciamiento, subrayando que la interpretación de los convenios colectivos debe hacerse atendiendo a los criterios literal, sistemático, histórico y finalista recogidos en los arts. 3.1 y 1281 y ss. del Código Civil, y que la finalidad de la cláusula es garantizar que al menos parte de las vacaciones se disfruten en la época tradicional de verano, facilitando la conciliación familiar. La Sala destaca que la actuación empresarial, al acortar el periodo por la parte posterior y ampliarlo por la anterior, desnaturaliza el concepto de “verano” y vulnera el principio de acuerdo mutuo previsto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores para la fijación de las vacaciones.

El fallo es relevante para las empresas, ya que confirma que no es posible concretar de manera unilateral el “periodo estival” en ausencia de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras y que, de no existir definición convencional, debe acudir a su sentido literal.

## EMANTENER UNA RELACIÓN SENTIMENTAL CON EL SUPERIOR JERÁRQUICO NO JUSTIFICA EL DESPIDO, SEGÚN EL TSJ DE BALEARES

STSJ Baleares n.º 344/2025, de 7 de julio de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares ha confirmado la declaración de improcedencia del despido disciplinario de una persona trabajadora comercial de la empresa SRCL Consenur S.L., rechazando el recurso de suplicación interpuesto por la compañía.

Los hechos se remontan a diciembre de 2022, cuando la actora fue contratada por decisión directa de la persona responsable de la delegación de Baleares, con quien mantenía una relación sentimental preexistente desde 2021, no comunicada a la empresa. La compañía consideró que esta omisión, junto con el envío del currículum de la hija de la persona trabajadora para un proceso de selección y el uso ocasional de medios informáticos para fines personales, vulneraba su política de conflictos de intereses y de uso aceptable de dispositivos, constituyendo transgresión de la buena fe contractual.

El Juzgado de lo Social n.º 2 de Palma de Mallorca estimó la demanda de la persona trabajadora y declaró la improcedencia del despido, condenando a la empresa a readmitirla o a abonarle una indemnización de 2.602,24 euros, más salarios de tramitación.

El TSJ confirmó este pronunciamiento. Señala que, si bien existió incumplimiento de la política interna al no declararse el conflicto de intereses, no ha quedado acreditado que la relación sentimental haya interferido en la prestación de servicios ni que haya generado un trato de favor que afectara a terceros o al normal funcionamiento de la empresa. La consecuencia de haber comunicado la relación se habría limitado a un cambio en la línea jerárquica, sin mayor repercusión.

En cuanto al uso indebido de medios informáticos, la Sala destaca que las búsquedas ajenas al trabajo fueron meramente residuales (por ejemplo, sobre el Carnaval de Cádiz) y que las conversaciones detectadas en el teléfono profesional con contactos externos respondían a gestiones comerciales alineadas con las funciones de la parte actora. Tampoco se acreditó que el acceso a cuentas de correo per-

sonales en el ordenador profesional hubiera perturbado la actividad productiva ni causado perjuicio económico.

La resolución subraya que la mera infracción formal de normas internas no basta para justificar la sanción de despido si no se demuestra una afectación real a la confianza empresarial o a la prestación laboral. Reitera la amplia facultad de la instancia para valorar la prueba, amparada en el principio de inmediación y concluye que no se aprecia error patente que justifique la revocación de la sentencia.

En consecuencia, se desestima el recurso empresarial, se confirma la improcedencia del despido y se condena a la empresa al pago de las costas

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

### septiembre

#### **BNYA PARTICIPA EN EL PARLAMENTO EUROPEO EN UN DEBATE SOBRE EL FUTURO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA**

Esta semana, BNYA viajó al Parlamento Europeo de la mano de Food Service España, donde nuestro compañero Fernando Izquierdo Monllor, en su calidad de Vicesecretario General de la patronal, participó en el evento organizado por la eurodiputada Gabriele Bischoff (Grupo de los Socialdemócratas), bajo el título "From the Lowest Price to the Best Value in Contract Catering: Shaping the Future of Public Procurement in Europe". El encuentro puso el foco en la necesidad de que la próxima directiva europea de contratación pública avance hacia un modelo que priorice el valor añadido frente al criterio exclusivo del precio más bajo.

Durante la jornada, la Federación Europea junto con la European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions (EFFAT) presentaron un comunicado conjunto reclamando cambios en la normativa europea, abordando cuestiones como la desindexación y otros desafíos que afectan al sector.

Fernando Izquierdo Monllor cerró su participación interviniendo en una mesa redonda en la que analizó la situación del sector en España y los efectos negativos de las licitaciones basadas únicamente en el precio más bajo.

Desde BNYA felicitamos a nuestro compañero por su destacada contribución en este foro internacional y reiteramos nuestro compromiso con la defensa de un marco regulatorio más justo y sostenible para el sector de la restauración colectiva.



### BNYA PARTICIPA EN LA CELEBRACIÓN DEL 10º ANIVERSARIO DE TEDI EN ESPAÑA

El pasado sábado, BNYA tuvo el privilegio de asistir en Valencia a la celebración del décimo aniversario de TEDI en España, un evento que reunió a su equipo directivo y colaboradores para conmemorar una década de crecimiento y consolidación en el mercado. Nuestro socio abogado Jorge Vidal Aparicio representó a la firma en este encuentro, acompañando a TEDI en un momento tan significativo de su trayectoria.

Desde BNYA expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Fernando S.,

CEO en España y Portugal, a Paola Morán Vera, Directora de Recursos Humanos, y a todo el equipo de TEDI por la invitación y la excelente organización del acto. Nos enorgullece compartir este hito y reafirmamos nuestro compromiso de seguir acompañando sus éxitos en los próximos años.



### BNYA PARTICIPA EN EL ACTO DE JUBILACIÓN DE LOS MAGISTRADOS DEL TSJ DEL PAÍS VASCO

El pasado 19 de septiembre, nuestra compañera Itziar Peña, integrante de BNYA Bilbao y Secretaria del Colegio de Graduados Sociales de Bizkaia, representó a la firma en el solemne acto de jubilación de los Magistrados de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, D. Fernando Breñosa Álvarez de Miranda y D. Juan Carlos Iturri Gárate.

La jornada incluyó una brillante ponencia a cargo de María Luisa Segoviano Astaburuaga, que ofreció una inspiradora reflexión sobre los retos presentes

y futuros de la jurisdicción social, y concluyó con un almuerzo en la Sociedad Bilbaína, donde se reconoció la trayectoria profesional y el legado de ambos magistrados en un ambiente de gran emotividad y cordialidad.

Desde BNYA expresamos nuestro más sincero agradecimiento por la invitación y nos sumamos a las felicitaciones a los magistrados homenajeados, cuyo compromiso con la justicia social ha dejado una huella indeleble en la comunidad jurídica del País Vasco.





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