

Publicación laboral **150**

BNYA PUBLICACIONES

NOVIEMBRE 2025

EL DIFÍCIL EQUILIBRIO ENTRE LA LUCHA CONTRA EL ABSENTISMO Y LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Tema del mes

Juan Lobo Soriano

Comentario de Jurisprudencia

Esther Vicente Rodríguez



Navarro & Asociados
Abogados

www.bnnyea.es



1

Pag. 4

Tema del mes

El difícil equilibrio entre la lucha contra el absentismo y la prohibición de discriminación

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

3

Pag. 16

Comentario de Jurisprudencia

Hay que activar protocolo de acoso en el mismo momento en que un empleado denuncia padecer una situación de acoso laboral

4

Pag. 18

Sentencias de interés

5

Pag. 26

BNYA agenda



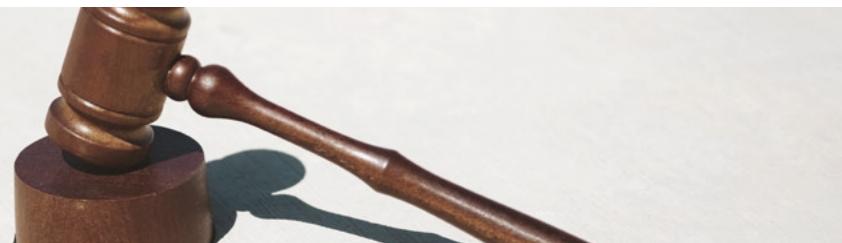
Juan Lobo Soriano
Abogado BNYA
Valencia

TEMA DEL MES

El difícil equilibrio entre la lucha contra el absentismo y la prohibición de discriminación

La determinación de si la incapacidad temporal puede afectar al devengo o cuantía de los incentivos vinculados a objetivos se trata de una cuestión que suscita gran controversia, y que, en un contexto en el que la lucha contra el absentismo constituye uno de los principales retos a los que se enfrenta nuestro tejido empresarial, se encuentra siendo objeto de una ardua labor por parte de nuestros tribunales en aras de corregir prácticas empresariales que, si bien van dirigidas a aumentar la productividad, puedan suponer una discriminación por razón de enfermedad.

En este sentido, la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, ha



desempeñado un importante papel incluyendo la enfermedad o condición de salud como una de las causas prohibidas de discriminación, especialmente en el trabajo. De esta forma, bajo su amparo, nuestros tribunales han venido endureciendo progresivamente sus fallos al detectar actuaciones empresariales que pudiesen constituir una discriminación por razón de enfermedad.

En consecuencia, cada vez resulta más complicado para las empresas la ideación e implantación de medidas que premien la productividad, el compromiso y la asistencia al trabajo, pero que no supongan una discriminación frente a aquellas personas trabajadoras que se ausentan por encontrarse en situación de incapacidad temporal.

Actualmente, una de las fórmulas que viene siendo empleada por las empresas para luchar contra el absentismo es la vinculación de los objetivos al tiempo trabajado, de forma que, cuanto mayor sea la asistencia, más posibilidad de alcanzar los objetivos propuestos y, por tanto, de percibir un bonus anual o mensual como recompensa por la dedicación mostrada.

No obstante, a resultas de la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, ha considerado que no se pueden excluir

las ausencias que tengan como causa una situación de incapacidad temporal para el devengo de complementos que pretendan combatir el absentismo, como desarrolla en su STS n° 40/2025, de 20 enero de 2025, debiéndose dar a esta clase de articulados convencionales una interpretación que no vulnerare los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Asimismo, incluso para casos en los que no era aplicable la Ley 15/2022, de 12 de julio, el Tribunal Supremo ha determinado, por medio de pronunciamientos como el contenido en la STS n° 725/2025 de 16 julio de 2025, que la empresa de forma unilateral no puede descontar los días en los que la persona trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad Temporal para el devengo de los incentivos.

Concretamente, en el referido caso estudiado por el Tribunal Supremo, se resolvió que la actuación empresarial no era conforme a derecho por cuanto el Convenio Colectivo de aplicación no preveía tal condicionamiento para el percibo de los incentivos, ni la mera declaración empresarial de que la suspensión por IT comporta minoración del incentivo puede considerarse, por sí misma, la causa que justifique tal consecuencia.

Sin embargo, la Audiencia Nacional en su más reciente *SAN n° 132/2025, de 6 octubre de 2025*, ha considerado ajustada a derecho la práctica empresarial consistente en recalcular los objetivos en proporción a los días efectivamente trabajados cuando la baja médica es inferior a treinta días y, alcanzados esos objetivos ajustados, abonar el incentivo proporcionalmente al tiempo de actividad. En este último supuesto, la controversia gira en torno a si tal prorrata constituye una forma de discriminación por razón de enfermedad.

En este sentido, la Sala ha considerado que la incapacidad temporal es una causa de suspensión del contrato que exonera al empleador del pago de salarios; por ello, cuando el incentivo está vinculado al desempeño efectivo y se ajusta para evitar que la enfermedad afecte negativamente al cumplimiento de objetivos, el abono proporcional no constituye una sanción encubierta ni un tratamiento menos favorable derivado de la enfermedad, sino la consecuencia natural de un complemento ligado a la prestación de servicios en un periodo determinado.

De esta forma, la Audiencia Nacional ha demostrado cómo es posible conjugar las situaciones de baja por enfermedad con el devengo de unos incentivos que

sean proporcionales al tiempo de trabajo efectivamente realizado, sin incurrir en discriminación alguna que deba ser objeto de revisión -y posterior nulidad- por parte de nuestros órganos judiciales.

En consecuencia, pese a la dificultad de desarrollar fórmulas que combatan contra el absentismo sin incurrir en una conducta empresarial que pueda ser declarada como discriminatoria, existen alternativas que permiten ponderar de forma justa las situaciones de incapacidad temporal con el devengo de incentivos o bonus que premien el compromiso y la productividad de las personas trabajadoras.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

[1]

APROBADO EL REAL DECRETO 1065/2025 QUE REGULA LAS MODALIDADES DEL CONTRATO FORMATIVO



El Boletín Oficial del Estado publicó el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolló el régimen jurídico del contrato formativo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. La norma estableció que entraría en vigor a los veinte días de su publicación y que los contratos formativos formalizados antes de esa fecha continuarían rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su celebración.

Entre las disposiciones introducidas, el Real Decreto fijó un límite máximo de contratos formativos por centro de trabajo, determinado por el tamaño de la plantilla. Los centros con hasta diez personas trabajadoras podían formalizar hasta tres contratos formativos; los centros con entre once y treinta personas trabajadoras, siete; los centros con entre treinta y una y cincuenta personas trabajadoras, diez; y los centros con más de cincuenta personas trabajadoras no podían superar el veinte por ciento de la plantilla. A efectos de cómputo, no se contabiliza a las personas contratadas mediante contratos formativos y cada persona trabajadora con contrato a tiempo parcial o de duración determinada computaba como una persona. Tampoco se inclu-

yen, dentro del límite máximo, a las personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite contratadas bajo esta modalidad.

El Real Decreto incorporó previsiones relativas a la contratación en alternancia de personas titulares de una autorización de residencia por arraigo socioformativo y detalló especialidades aplicables a las personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite, que incluían ajustes en el desarrollo de la actividad formativa y la posibilidad de dedicar parte del tiempo de trabajo efectivo a procedimientos de rehabilitación o ajuste personal. Asimismo, reguló los planes formativos individuales, que debían recoger la integración de la actividad laboral con los contenidos formativos, y concretó las obligaciones de tutorización por parte de la empresa. La persona tutora empresarial podía asumir la supervisión de un máximo de cinco personas trabajadoras con contrato formativo, o de tres en centros con menos de treinta personas trabajadoras.

El Real Decreto desarrolló también el contenido mínimo de los convenios de cooperación entre empresas y centros formativos y estableció obligaciones de coordinación entre estos. En materia de régimen jurídico, dispuso que los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos en los que se incumplían las obligaciones formativas se considerarían celebrados por tiempo indefinido de carácter ordinario. Junto con ello, el texto ordenó aspectos comunes relativos a la forma del contrato, su comunicación a los servicios públicos de empleo, el cómputo de su duración y los supuestos de interrupción, así como las reglas aplicables a su extinción conforme al Estatuto de los Trabajadores.

[2]

ENTRADA EN VIGOR DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL HOGAR FAMILIAR PREVISTO EN EL RD 893/2024



El 14 de noviembre de 2025 venció el plazo establecido en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, para que las personas empleadoras del servicio del hogar familiar cuenten con una evaluación de riesgos laborales realizada mediante la herramienta habilitada por el INSST a través de la plataforma Prevención10. La herramienta estuvo disponible desde el 14 de mayo de 2025, por lo que el periodo de seis meses previsto en la norma ha concluido en esta fecha, resultando exigibles las obligaciones preventivas previstas en el Real Decreto.

De acuerdo con la regulación aplicable, la persona empleadora debe disponer de una evaluación inicial de riesgos del domicilio en el que se presta el servicio, informar por escrito a la persona trabajadora sobre los riesgos identificados y adoptar las medidas preventivas derivadas de dicha evaluación. La herramienta Prevención10 estructura el cuestionario en 44 ítems agrupados en distintas categorías —lugar de trabajo, situaciones de violencia, instalaciones eléctricas y de gas, emergencias, mobiliario, condiciones ambientales y condiciones organizativas— y genera automáticamente un informe en el que se detallan los riesgos detectados y las actuaciones previstas, indicando su

prioridad, plazo de ejecución, coste estimado y la persona responsable de su implantación.

El informe generado debe imprimirse y entregarse a cada persona trabajadora del hogar, incorporando la relación de riesgos asociados a las tareas que desempeña y las medidas preventivas aplicables. Asimismo, debe facilitarse un dossier informativo con la documentación relativa a formación preventiva gestionada a través de FUNDAE, vigilancia de la salud mediante reconocimientos médicos periódicos y voluntarios, medidas de protección específicas para mujeres embarazadas e información general en materia de prevención de riesgos laborales. La evaluación deberá actualizarse cuando se produzcan modificaciones en las condiciones del servicio o cuando se hayan implantado las medidas previstas, conservándose la documentación en el domicilio en el que se realiza la actividad.

La persona empleadora debe designar, además, a una persona responsable de la prevención de riesgos laborales en el hogar familiar y mantener disponible la documentación relativa a la evaluación, a la implantación de las medidas y a la información facilitada a la persona trabajadora, conforme a lo previsto en el Real Decreto 893/2024.

[3]

**EL TSJ DEL PAÍS
VASCO DECLARA LA
VULNERACIÓN DEL
DERECHO AL HONOR
DE UNA TRABAJADORA
POR LA UTILIZACIÓN
DE LA EXPRESIÓN
«ZUMBADA» EN DOS
TRANSFERENCIAS
SALARIALES**

**STSJ País Vasco n.º 2282/2025, de 28 de octubre
de 2025 Rec. 2169/2025**

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco estimó el recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora y declaró vulnerado su derecho fundamental al honor como consecuencia de la inclusión de la expresión «zumbada» en las órdenes de transferencia correspondientes al abono de las nóminas de septiembre y octubre de 2023. La resolución revocó la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Bilbao, que había desestimado la demanda y rechazado la existencia de lesión del derecho fundamental invocado.

Conforme a los hechos declarados probados, las transferencias bancarias emitidas por la empresa consignaron dicha expresión en el campo destinado a identificar a la persona beneficiaria, vinculada directamente a la relación laboral y reconocida por la propia empresa como referida a la trabajadora. La Sala consideró acreditado que el término utilizado poseía un carácter ofensivo y despectivo, y que su inclusión en un documento que forma parte del circuito bancario implicaba su posible conocimiento por terceras personas, ampliando así el alcance de la afectación producida.

El Tribunal analizó el contenido de la expresión utilizada y concluyó que no podía considerarse neutra ni vinculada a claves internas de la empresa, sino que constituía una referencia insultante incompatible con los deberes empresariales derivados del artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores y con las exigencias de respeto inherentes a la relación laboral. La conducta se adecuaba al tipo previsto en el artículo 8.11 de la LISOS, relativo a actos contrarios al respeto de la dignidad de las personas trabajadoras, tipificado como infracción muy grave. Sobre esta base, la Sala fijó una indemnización de 10.000 euros, cuantía mínima dentro del tramo legal aplicable.

La Sala afirmó además que el derecho al honor comprendía la protección frente a expresiones que lesionaban la consideración personal y profesional en el contexto de la relación laboral, incluso cuando no se producían en presencia de la persona afectada. En consecuencia, el TSJ estimó el recurso, declaró la vulneración del derecho fundamental al honor y condenó solidariamente a la empresa y a su socio al abono de la indemnización fijada.

[4]

**CÓMO DEBERÁN
SOLICITARSE LAS DOS
SEMANAS ADICIONALES
DE SUSPENSIÓN
DEL CONTRATO POR
CUIDADO DE MENOR
DESDE 2026****STSJ País Vasco n.º 2282/2025, de 28 de octubre
de 2025 Rec. 2169/2025**

La Seguridad Social ha publicado en el Boletín del Sistema RED 11/2025, de 26 de noviembre, las indicaciones operativas sobre cómo deberán solicitarse y disfrutarse las dos semanas adicionales del permiso por nacimiento y cuidado de menor a partir del 1 de enero de 2026. Estas semanas adicionales fueron introducidas por el Real Decreto-ley 9/2025, que amplió la duración del permiso en dos semanas por progenitor —cuatro en familias monoparentales—, configurándolas como un periodo flexible que puede utilizarse en cualquier momento hasta que el menor alcance los ocho años de edad.

El Boletín aclara que, para los nacimientos producidos entre el 2 de agosto de 2024 y el 30 de julio de 2025, estas semanas no podrán solicitarse hasta el 1 de enero de 2026. La solicitud deberá presentarse con un máximo de quince días de antelación respecto a la fecha prevista de inicio y será necesario que la empresa emita y remita el certificado correspondiente. La gestión podrá realizarse por los mismos canales que el resto de la prestación, con carácter preferente a través del portal «Tu Seguridad Social», tanto por la persona interesada como por un representante. Se recuerda que la empresa puede tramitar la solicitud en nombre de la persona trabajadora a través de dicho portal, siguiendo el procedimiento habitual.

Esther Vicente Rodríguez

Abogada BNYA

Madrid

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

Hay que activar protocolo de acoso en el mismo momento en que un empleado denuncia padecer una situación de acoso laboral

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia nº 6579/2025 de 7 de octubre de 2025.

En efecto, la Sentencia referenciada establece que el retardo en la activación del protocolo de acoso por parte de la Administración constituye una actuación que contraviene la normativa de prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en el [artículo 40 LISOS](#), y le impone la sanción por la comisión de una falta muy grave en materia laboral, en su grado mínimo en la cuantía 7.501 euros.

Los hechos del asunto comienzan con la denuncia de la trabajadora de estar sufriendo acoso laboral, y solicitando la activación del Protocolo para la prevención,

la detección la actuación y la resolución de situaciones de acoso laboral y otras discriminaciones.

La Administración comunica a la trabajadora que se había decidido por unanimidad archivar su solicitud por entender que no se encontraba dentro del campo del Protocolo al tratarse de docente adscrita a la Consellería demandada, acordando dar traslado de la denuncia a dicha Consellería. Meses más tarde, la trabajadora volvió a solicitar la activación del Protocolo.

De lo que se desprende que, a pesar de que la trabajadora había denunciado y reiterado la activación del protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso laboral y otras discriminaciones, no se había activado el protocolo. Solo a raíz de la demanda interpuesta que dio lugar a la ahora sentencia dictada, la Consellería de Educación, a través del servicio de Inspección, emite el informe firmado por la Inspectoría del propio organismo.

Así las cosas, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia estima en parte el recurso de la trabajadora y revoca en parte la Sentencia de la instancia y condena a la Administración al pago de 7.501 euros por la infracción en materia de prevención de riesgos laborales.

Considera la Sala que la Administración infringe el [artículo 14 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales](#) que dispone que: 1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un

correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. (...) 2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. (...) 3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales".

Por su parte, el artículo 15.1 establece los principios de la acción preventiva, entre ellos, evitar los riesgos, combatir los riesgos en su origen, planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. Y el artículo 16.1 señala que: La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. De igual manera se pronuncia la cláusula séptima de la [Resolución de 27 de octubre de 2023](#) por la que se publica el Protocolo de la Xunta de Galicia de actuación frente al acoso y las violencias sexuales y psicológicas en el trabajo.

Por cuanto antecede las empresas no pueden ignorar las denuncias de acoso de los empleados ya que ello supone directamente la infracción de los artículos de la LPRL.

Sentencias de interés

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA QUE EL PLUS DE TOXICIDAD DEBE ABO-NARSE SOLO POR DÍAS DE TRABAJO EFECTIVO

STS n.º 1005/2025, de 22 de octubre de 2025. Unificación de doctrina

El Tribunal Supremo estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa y declaró que el plus de toxicidad previsto en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia debe percibirse exclusivamente por días de trabajo efectivo y no por días naturales, revocando la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

La controversia surgió a raíz de la reclamación de un trabajador que solicitaba el abono del complemento por todos los días naturales del mes. El Juzgado de lo Social desestimó la pretensión, criterio corregido en suplicación por el TSJ del País Vasco, que entendió que la mención a cuantías mensuales del artículo 6 del convenio sectorial permitía extender el devengo al conjunto del mes con independencia de los días de prestación efectiva del servicio.

El Tribunal Supremo rechazó esta interpretación y recordó su doctrina consolidada sobre los complementos de puesto de trabajo, reiterando que el plus de toxicidad retribuye exclusivamente la prestación de servicios en condiciones tóxicas, penosas o peligrosas, y que, salvo previsión expresa en contrario, solo procede cuando esas circunstancias concurren. La Sala fundamentó su decisión en el carácter no consolidable de estos complementos, previsto en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en su jurisprudencia previa (entre otras, SSTS 443/2023, 730/2025 y 1236/2023), que establece que los complementos funcionales no se devengan fuera del tiempo de trabajo efectivo.

La sentencia destaca que el artículo 6 del Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia —invariable en sus sucesivas versiones desde 2015— no contiene ninguna previsión que permita extender el devengo a días naturales, por lo que, en ausencia de regulación expresa, debe aplicarse la regla general de percepción únicamente en días trabajados. La Sala subraya además que estos complementos derivan directamente de la negociación colectiva y que su naturaleza funcional

impide atribuirles un carácter mensual fijo cuando el propio convenio no lo establece.

En consecuencia, el Tribunal Supremo casó y anuló la sentencia del TSJ del País Vasco, confirmando la resolución dictada en instancia y declarando que el plus de toxicidad debe calcularse únicamente por días de trabajo efectivo, sin extenderse a la totalidad de los días naturales del mes.

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARÓ AJUSTADA A DERECHO LA CALIFICACIÓN DEL TIEMPO DE COMIDA COMO DESCANSO AL NO EXISTIR OBLIGACIÓN DE DISPONIBILIDAD

STS 808/2025, de 23 de septiembre de 2025

El Tribunal Supremo estimó el recurso de casación interpuesto por una empresa de ambulancias y revocó la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, declarando conforme a derecho la modificación sustancial que calificó el tiempo de comida como periodo de descanso y no como tiempo de presencia, al desaparecer la obligación de disponibilidad durante dicho lapso.

La controversia se originó cuando la empresa, tras un periodo de consultas, comunicó que la pausa diaria de sesenta minutos debía disfrutarse sin mantener activa la emisora ni atender requerimientos del centro coordinador. Con anterioridad, la plantilla consideraba que la pausa tenía naturaleza de tiempo de presencia, al mantenerse en disponibilidad para asumir servicios urgentes. El TSJ de Cataluña declaró la nulidad de la medida al apreciar vulneración del derecho a la indemnidad y falta de buena fe negocial.

El Tribunal Supremo, partiendo de los hechos probados, constató que la comunicación empresarial eliminó de manera expresa cualquier obligación de atender avisos durante la pausa. Este elemento resultó determinante, pues, conforme al artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores y a la doctrina previa de la Sala, la calificación del tiempo de presencia exige la existencia de disponibilidad efectiva al servicio de la empresa. Si esta disponibilidad desaparece, el periodo debe configurarse como descanso.

La Sala descartó igualmente que la medida tuviera carácter represivo por anteriores litigios iniciados por la representación de la plantilla. Según el Tribunal, la decisión afectó de forma homogénea a todo el personal operativo y se basó exclusivamente en criterios organizativos vinculados a la naturaleza de la prestación. También rechazó que se hubiera vulnerado el deber de buena fe en el periodo de consultas, al entender que la empresa había facilitado información suficiente so-

bre la medida, que se limitaba a modificar la calificación del periodo de comida en función de la existencia o no de disponibilidad.

En su fundamentación jurídica, el Tribunal recordó que la distinción entre tiempo de trabajo, tiempo de presencia y descanso exige atender a la organización concreta de la prestación y a la posibilidad real de la empresa de requerir servicios en ese intervalo. La pausa analizada no admitía interrupciones por decisión empresarial, ni obligaba a conservar activos los medios de comunicación, por lo que no concurría el elemento de sujeción necesario para considerarla tiempo de presencia.

En consecuencia, el Tribunal Supremo estimó el recurso de casación, revocó la sentencia de suplicación y confirmó la decisión empresarial, declarando que el periodo de comida debía calificarse como descanso al no existir ya disponibilidad durante el mismo y quedar excluida, por tanto, su consideración como tiempo de presencia.

LA AUDIENCIA NACIONAL RECONOCÍÓ EL DERECHO AL DISFRUTE ÍNTEGRO DE LOS CINCO DÍAS DE PERMISO POR INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE REQUIERA REPOSO DOMICILIARIO

SAN 131/2025, de 6 de octubre de 2025

La Audiencia Nacional estimó la demanda de conflicto colectivo y declaró que el permiso previsto en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores debe disfrutarse íntegramente durante cinco días en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los familiares que generan el derecho, con independencia de la duración que figure en el parte de reposo emitido por el facultativo.

El litigio se originó a raíz de la ampliación legal del permiso operada por el Real Decreto-ley 5/2023, que fijó en cinco días su duración y eliminó referencias vinculadas al desplazamiento. La empresa venía interpretando que la duración efectiva del permiso debía ajustarse estrictamente a los días de reposo prescritos en el correspondiente parte médico, criterio que fue impugnado por las organizaciones sindicales al estimarlo contrario al tenor literal del precepto legal.

La Sala analizó la dicción del artículo 37.3 ET y destacó que el legislador ha previsto expresamente la duración del permiso “por el tiempo siguiente”, es decir, cinco días, sin remitir su extensión a lo que determine el parte facultativo. La Audiencia subrayó que el precepto no contiene fórmulas como “hasta cinco días” ni autoriza a reducir su duración por razones vinculadas a la mayor o menor extensión del reposo domiciliario. Tampoco permite ampliarla, incluso en casos de recuperación más prolongada, al tratarse de un permiso tasado y causal. Asimismo, la resolución precisó que la duración del reposo domiciliario no puede identificarse automáticamente con el alta o plena recuperación del familiar intervenido, ni convertirse en un elemento limitativo del permiso. El reposo domiciliario, según recordó la Sala, tiene un alcance que excede la mera abstención de trabajar e incluye restricciones sobre actividades cotidianas que puedan dificultar la recuperación, de modo que su finalización no implica necesariamente la desaparición de la necesidad de cuidados.

Por todo ello, la Audiencia Nacional reconoció el derecho de las personas trabajadoras afectadas a disfrutar íntegramente los cinco días de permiso retribuido en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario y declaró vigente, en los centros donde fueron pactados, los acuerdos que regulan su modalidad de disfrute.

LA AUDIENCIA NACIONAL DECLARÓ AJUSTADO A DERECHO EL DESPIDO COLECTIVO Y LA EXCLUSIÓN DE LAS PERSONAS DE 55 O MÁS AÑOS DEL PERÍMETRO DE AFECTACIÓN

SAN 140/2025, de 15 de octubre de 2025

La Audiencia Nacional desestimó la demanda de impugnación formulada contra un despido colectivo y confirmó la plena adecuación a Derecho del acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. El procedimiento afectaba a distintas áreas de actividad como consecuencia de la reducción o finalización de contratas, lo que motivó la extinción de 122 contratos mediante un sistema de adscripción voluntaria articulado en cuatro fases sucesivas.

Según los hechos acreditados, la comisión negociadora acordó con carácter mayoritario la exclusión del colectivo integrado por personas trabajadoras de 55 o más años, atendiendo a su menor empleabilidad y al riesgo cierto de que la extinción derivara en situaciones de desempleo de larga duración. La Sala consideró que dicha exclusión constituía una medida objetiva y razonable, orientada a una finalidad legítima y proporcionada al fin perseguido, descartando que supusiera discriminación directa o indirecta por razón de edad. El tribunal destacó que la medida no imponía perjuicio alguno al colectivo excluido, puesto que la afectación era estrictamente voluntaria.

La resolución analizó igualmente la indemnización mejorada prevista para colectivos especialmente vulnerables —entre ellos personas con discapacidad, víctimas de violencia de género o familias monoparentales— a quienes se reconoció una cuantía de 35 días por año de servicio, frente a los 33 días fijados de manera general. La Audiencia Nacional afirmó que este tratamiento diferenciado respondía a criterios de protección reforzada y no implicaba agravio comparativo para el resto de la plantilla, al no constatarse un impacto desproporcionado ni un uso instrumental de la medida.

En relación con la documentación entregada, la Sala rechazó la alegación de la parte demandante sobre una supuesta insuficiencia informativa. Señaló que la empresa había aportado datos relativos a la reducción de carga de trabajo, a la estructura organizativa, a la distribución del personal y a las comunicaciones de

los clientes, cumpliendo los requisitos establecidos en los artículos 51 del Estatuto de los Trabajadores y 3 del Real Decreto 1483/2012. Además, recordó que, en caso de existir acuerdo durante el periodo de consultas, corresponde a quien impugna acreditar la ausencia o insuficiencia de documentación esencial.

La sentencia descartó igualmente la existencia de deber de subrogación empresarial, al no concurrir los presupuestos exigidos por la normativa aplicable ni constar identidad sustancial entre los nuevos servicios adjudicados y los anteriormente prestados. Asimismo, valoró la existencia de medidas de acompañamiento social pactadas en el acuerdo final, entre ellas planes de recolocación y acciones de orientación laboral.

En consecuencia, la Audiencia Nacional validó íntegramente el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas y declaró ajustado a Derecho el despido colectivo, firmando la legalidad de los criterios de selección aplicados y rechazando todas las pretensiones formuladas en la demanda.

B N Y A A G E N D A**noviembre****BNYA ACOMPAÑA A CONSUM EN LA CELEBRACIÓN DE SU 50º ANIVERSARIO**

BNYA asistió al acto organizado por Consum Cooperativa Valenciana con motivo de su 50º aniversario, en el que la firma estuvo representada por nuestro Presidente, Salvador Navarro Martín, nuestra Socia Directora Jurídica, Cristina Durá Valero, y nuestro Socio Director, Julio Alcolea Tejedor.

El evento destacó un modelo de crecimiento sostenible y centrado en las personas, alineado con los valores de responsabilidad, innovación y cooperación que compartimos en la firma.

Desde BNYA agradecemos la invitación y la oportunidad de acompañar a Consum en una celebración especialmente significativa para el sector y para nuestra organización.





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

**VALENCIA**

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

MADRID

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

BARCELONA

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

BILBAO

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

PALMA DE MALLORCA

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