

Reseña de actualidad judicial

Erik Monreal Bringsvaerd

Catedrático. Universidad de las Islas Baleares

Ángel Jurado Segovia

Profesor Titular. Universidad Complutense de Madrid



STS de 10 de septiembre de 2025 (R° 14/2024): inexistencia de una obligación empresarial de carácter general respecto a la entrega de sillas ergonómicas en caso de teletrabajo.

Confirmando un pronunciamiento de la Audiencia Nacional en el marco de un procedimiento de conflicto colectivo, en esta STS se entiende que el hecho de que la empresa no entregue a todo trabajador que presta servicios en régimen de trabajo a distancia o teletrabajo una silla ergonómica no es contrario a las previsiones legales en la materia. Así, no existiría contrariedad con los arts. 7 y 11 de la Ley 10/2021, en punto a los medios a proporcionar en caso de teletrabajo, en la medida que ni en el acuerdo individual de trabajo a distancia ni en el convenio colectivo aplicable, a los que se remiten tales preceptos legales, se referían en esta caso de modo expreso a tales equipos ergonómicos, amén de que la empresa venía cumpliendo, mediante el abono de una cantidad mensual, con la obligación de compensación de gastos ex art. 12 de la citada Ley 10/2021. Y, por otra parte, tampoco se reputan vulnerados los arts. 15 y 16 de la misma Ley, relativos a los derechos en materia de prevención de riesgos laborales, pues se considera que la identificación de riesgos ergonómicos depende, como en cualquier otra actividad, de una previa evaluación de riesgos, que será la que determine, en su caso, las medidas a adoptar, de suerte tal que no cabe aludir a un riesgo ergonómico considerado genéricamente para exigir a la empresa, en cualquier prestación de teletrabajo, la entrega de una silla ergonómica, máxime cuando en el supuesto concreto la empresa ya tenía contemplado un procedimiento para el caso de que se solicitase material ergonómico diferente al entregado, contemplándose en tal caso que la solicitud se atendería previa prescripción médica por parte del servicio de prevención.

STS de 23 de septiembre de 2025 (R° 917/2024): determinación del convenio colectivo aplicable a los trabajadores ocupados en una contrata: lo determinante es la concreta actividad desarrollada por los mismos, con independencia de la actividad principal o preponderante de la empresa principal.

En esta STS, se revoca el criterio de la sentencia de la Audiencia Nacional recurrida en casación, que había declarado que el convenio colectivo aplicable a los trabajadores ocupados por una empresa en una contrata cuyo objeto era el reparto de paquetes a domicilio para la mercantil Amazon debía ser el Acuerdo General para empresas de transporte de mercancías. La SAN recurrida, aun entendiendo que la actividad principal de la empresa contratista no tiene encaje en el ámbito funcional de aplicación del citado Acuerdo, consideró que su aplicación a los trabajadores ocupados en la contrata resultaría lo exigible en virtud del art. 42.6 ET, al entender que la actividad principal o preponderante de la empresa principal o comitente sí encajaría en el ámbito de aplicación del citado acuerdo. Sin embargo, para el TS, del art. 42.6 ET se desprende que lo determinante para determinar el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de la contratista será la concreta actividad desarrollada en la contrata, con independencia de cuál sea la actividad preponderante de la empresa contratista o de la empresa comitente. De modo que, en el asunto concreto, se entiende que, pesar de que no cabría duda de que gran parte de la actividad de la empresa principal Amazon podría estar encuadrada en el ámbito de aplicación del citado Acuerdo General sobre transporte de mercancías, lo esencialmente relevante es la real y concreta actividad que realizan los trabajadores destinados a la contrata, resultando que, de los hechos declarados probados por la sentencia de la AN, se desprende que la actividad desarrollada es la de recepción y reparto de paquetes a través de un tipo de vehículos excluidos del ámbito de aplicación de dicho Acuerdo General.

STS de 24 de septiembre de 2025 (R° 917/2024): la omisión empresarial de abrir un proceso negociador ante una solicitud de adaptación ex art. 34.8 ET debe comportar la estimación judicial de la adaptación solicitada, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

A través de STS, resolviendo un recurso de casación para la unificación de doctrina, se aborda la cuestión relativa a cuál debe ser la respuesta judicial ante una demanda de adaptación de la jornada ex art. 34.8 ET, considerando la particular morfología del derecho reconocido en el citado precepto. Tras contextualizar la regulación del art. 34.8 ET atendiendo a la doctrina constitucional al respecto, el Alto Tribunal realiza una cierta disección de los elementos nucleares de dicha regulación, resaltando que, ante una solicitud de adaptación, la norma ordena a la empresa abrir un proceso de negociación con el trabajador, distinguiéndose dos fases: una primera, inherente a la negociación, que se acota temporalmente en un periodo máximo de 30 días —reducido a 15 tras el Real Decreto-ley 5/2023—; y una

segunda fase en que la empresa deberá indicar por escrito si acepta la propuesta, plantear alternativas o manifestar su negativa, indicando en este caso las razones objetivas que sustentan su decisión. A juicio del TS, la apertura del periodo de negociación se configura como un trámite imperativo para la empresa, que implica que la misma debe intentar verdaderamente abrir el debate con la otra parte. La norma no le autoriza a dar respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, pues estaría eludiendo la primera fase negociadora, como elemento dinámico del derecho a la adaptación de jornada, orientado a garantizar su viabilidad y efectividad. Además, en el caso concreto, atendiendo a los hechos probados, el TS considera que la solicitud de adaptación no resultaba, en principio, irrazonable o desproporcionada con las necesidades de conciliación de la parte trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Y se considera que esta es precisión importante a la hora de determinar el papel del órgano judicial, toda vez que, ante incumplimiento empresarial de la apertura del procedimiento negociador, lo que procede es acoger judicialmente la medida en los términos solicitados por el trabajador, salvo en tales supuestos de manifiesta irrazonabilidad o desproporcionalidad.

STS de 19 de diciembre de 2025 (R° 702/2025): el cómputo de las faltas de asistencia injustificadas dentro de un mes, tipificadas en convenio como causa de despido disciplinario, se debe efectuar de fecha a fecha y no por meses naturales; inoperatividad del principio *in dubio pro operario*.

Resolviendo un recurso de casación para la unificación de doctrina, esta sentencia se refiere al modo en que debe computarse la referencia “al mes” recogida en el convenio colectivo aplicable en punto a la consideración de dos faltas injustificadas de asistencia como causa de despido disciplinario; esto es, si como un mes natural o de fecha a fecha. Al respecto, siguiendo el criterio adoptado por la jurisprudencia respecto a la derogada causa de despido objetivo por absentismo (art. 52 d ET), entiende el TS que el cómputo debe realizarse de fecha a fecha, considerando así procedente el despido de una trabajadora que en el plazo de menos de 3 meses incurrió en 4 faltas de asistencia, aunque no más de una falta dentro de un mes natural. Considera el Tribunal que la otra interpretación tendría la ilógica consecuencia de ignorar días de no asistencia que, por su proximidad con los situados en el mes anterior y/ posterior, presentan una indudable significación para evaluar la entidad de una conducta incumplidora. Y rechaza, asimismo, que dicha otra interpretación sea la que se imponga en virtud del denominado principio *in dubio pro operario*, entendiéndolo, con cita de pautas jurisprudenciales precedentes, que dicho principio no resulta operativo ante cualquier duda interpretativa, sino más limitadamente cuando a tenor de otros variados criterios interpretativos la norma permanece en un terreno de significativa incertidumbre; lo que no en ocurriría en el caso analizado, habida cuenta de la interpretación literal y contextual sistemática procedente a luz de la regla sobre el cómputo de plazos sustantivos ex art. 5.1 del Código Civil.

STS de 22 de diciembre de 2025 (R° 3965/2024): el informe del servicio de prevención declarando a un trabajador como “no apto” no es suficiente para justificar el despido por ineptitud, exigiéndose intentar ajustes razonables; improcedencia del despido.

En esta sentencia dictada en unificación de doctrina, el Alto Tribunal aborda la cuestión de si para justificar un despido por ineptitud sobrevenida (art. 52 a ET) es suficiente con una declaración de no apto de un trabajador por parte del servicio de prevención, sin que el mismo contemple la posibilidad de adaptación; o si, en todo caso, es necesario acreditar el intento infructuoso de readaptar o recolocar al trabajador en puestos compatibles con sus limitaciones. La STS se pronuncia en este segundo sentido, basándose en pronunciamientos previos del propio TS y en la doctrina del TJUE en el asunto *Ca Na Negreta*. En particular, entiende el Tribunal que el informe de los servicios de prevención necesariamente deberá contener una explicación detallada de las limitaciones detectadas para trabajar y de su incidencia sobre las funciones desempeñadas por la trabajadora, sin que baste la simple afirmación de que ésta ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto. Y que, además, la empresa que, contando con una declaración de “no apto”, decide hacer uso del art. 52 a ET, corre con la carga de la prueba de que ha realizado con carácter previo a su decisión los ajustes razonables en el puesto de trabajo para permitir a dicha persona continuar en el mismo, o que le ha ofrecido otro puesto de trabajo acorde a su situación; o que no ha hecho todo lo descrito, porque tales ajustes constituirían una carga excesiva para la empresa. Añade también el Tribunal que, a la hora de valorar estas circunstancias, es irrelevante las consecuencias que para la persona trabajadora tenga la decisión correspondiente con respecto a su relación con las entidades gestoras de la Seguridad Social. Se considera, por todo ello, que, en el caso analizado, como postulaba la demanda de la parte trabajadora, el despido merece la calificación de improcedente, sin que el Tribunal realice ninguna otra consideración respecto a una posible calificación de nulidad.

STS de 26 de enero de 2026 (R° 205/2024): el permiso parental ex art. 48 bis ET no se puede disfrutar discontinuamente en periodos inferiores a la semana; pero su disfrute computa como trabajo efectivo a efectos de vacaciones.

El Pleno del Tribunal Supremo resuelve en esta sentencia dos cuestiones relativas al derecho al permiso parental, introducido de forma bastante reciente en el art. 48 bis ET. La primera cuestión se refería a si es ajustada a derecho una interpretación empresarial de no permitir un disfrute discontinuo del permiso. A este respecto, considerando que el citado artículo se refiere literalmente a que el permiso “*tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas (...)*”, el Tribunal entiende que, aunque procede un disfrute discontinuo, el mismo debe ajustarse, en todo caso, a periodos semanales, no cabiendo un disfrute por periodos inferiores como postulaba la parte sindical promotora del conflicto colectivo resuelto. Y en la segunda

cuestión se planteaba si el tiempo de disfrute de dicho permiso debe computar para determinar la duración de las vacaciones anuales, a lo que el TS responde afirmativamente. Para ello, se toma en consideración una interpretación acorde con la Directiva 2019/1158 de la que trae causa tal permiso, razonando que se debe tener en cuenta que en nuestro ordenamiento dicho permiso parental se transpone tanto a través de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor ex art. 48.4 ET, como a través del citado permiso parental ex art. 48 bis, y que, por tanto, a ambos derechos deben extenderse unas garantías semejantes.

STS de 4 de febrero de 2026 (Rº 251/2024): la empresa no puede exigir que los permisos ex art. 37.3 b) ET se disfruten de forma inmediata al hecho causante que los justifican.

En esta sentencia, el TS confirma el criterio de la Audiencia Nacional acerca de si una empresa puede exigir que los permisos para atender a familiares o convivientes ex art. 37.3 b ET —por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario—, comiencen a disfrutarse por el trabajador necesariamente a partir del primer día laborable siguiente al suceso que ocasiona el permiso. El TS advierte que hasta este momento no había tenido oportunidad de pronunciarse sobre esta concreta cuestión y también advierte que ni del ET, ni del convenio colectivo aplicable en el caso concreto, se desprende un criterio al respecto. Sin embargo, de la doctrina jurisprudencial en cuestiones conexas, la sentencia extrae la conclusión de que los citados permisos tienen como finalidad principal la atención al paciente que puede necesitar ayuda y asistencia en un periodo prolongado e indeterminado de tiempo, sometido, según los casos, a diferentes eventos con relevancia médica, de suerte tal que, en ausencia de otra previsión convencional al respecto, debe entenderse que en tales permisos para cuidados no puede exigirse empresarialmente que su inicio se vincule necesariamente al evento del que dependen, sin dejar margen para otra distribución que permita una asistencia planificada y más eficaz de la persona con necesidades en función de las circunstancias concurrentes, pudiendo, por tanto, ejercerse tales permisos mientras persista su causa justificativa.

STS de 9 de febrero de 2026 (Rº 734/2025): la reversión en el arrendamiento de un complejo turístico constituye una sucesión de empresa ex art. 44 ETT, aunque no se continúe con la actividad económica.

Esta STS examina la cuestión de si procede aplicar el régimen de la sucesión de empresa ex art. 44 ET en el contexto de la finalización de un contrato de arrendamiento de un complejo turístico, que implicó la reversión a su propietario. En concreto, el litigio trae en la reclamación por despido de una trabajadora que prestaba servicios en el complejo turístico explotado por la arrendataria y que no fue objeto de llamamiento para seguir prestando servicios tras la finalización del arrendamiento, discutiéndose si la reversión debió comportar que el contrato de trabajo debía mantenerse, subrogándose el propietario. El TS subraya que la clave de la cuestión residía en valorar si

se había producido la transmisión de una unidad productiva organizada. Al respecto, tras recordar la abundante doctrina jurisprudencial al respecto, tanto del propio TS como del TJUE, la sentencia entiende que en el caso concreto se había producido un arrendamiento de industria o empresa y que la finalización del arrendamiento no comportó la mera recuperación de un bien inmueble sino de un complejo turístico completamente equipado, con mobiliario, instalaciones, equipamiento y suministros necesarios para la explotación hotelera; es decir, una unidad productiva susceptible de explotación inmediata. Entiende, por tanto, el TS que el propietario, en virtud del régimen legal, no podía negarse a subrogarse en los contratos de trabajo y ello con independencia de que el mismo hubiera decidido no continuar con la actividad; lo que podría implicar que el mismo adoptase medidas de reestructuración con efectos laborales siguiendo los procedimientos legales, pero no negarse sin más a asumir la continuidad de las relaciones laborales establecidas previamente por el arrendatario, constituyendo ello un despido improcedente.

STS de 12 de febrero de 2026 (R° 273/2024): compensación y absorción entre conceptos salariales, no resultando vinculante el criterio de la comisión paritaria del convenio.

Confirmando el criterio de la Audiencia Nacional, esta STS resuelve que procede la compensación y absorción entre un concepto salarial que venía abonando la empresa y un complemento variable previsto en el convenio sectorial de aplicación. La sentencia parte de la doctrina jurisprudencial consolidada relativa a la regla legal que dispone que operará la compensación y absorción cuando los salarios abonados sean más favorables que los fijados en el orden legal o convencional de referencia (art. 26.5 ET), recordando que dicha jurisprudencia ha establecido una cierta, que no absoluta, exigencia de homogeneidad entre conceptos para que opere la compensación y absorción, resultando la misma posible entre conceptos que por genéricos —no determinados por condiciones de trabajo singulares u obligaciones adicionales del trabajador— resulten homogeneizables, siempre que ello venga amparado por las cláusulas sobre compensación y absorción previstas por el convenio colectivo. Tales pautas se consideran predicables en el supuesto enjuiciado, toda vez que el convenio colectivo sectorial en cuestión lo que contempla es un complemento variable en función de la cifra de negocios de la empresa y prevé, con carácter general, la compensación y absorción de los conceptos previstos en el convenio en relación con los abonados por la empresa cualquiera que sea su motivo, denominación o forma, resultando, además, que el concepto abonado por la empresa guardaba notas de homogeneidad con el complemento convencional, al tratarse también de una retribución variable. Y, finalmente, la sentencia, reiterando criterios jurisprudenciales precedentes, entiende que para la solución alcanzada no es óbice el hecho de que la comisión paritaria del convenio sectorial se hubiera pronunciado expresamente en contra de la compensación y absorción, pues el parecer de la comisión paritaria no resulta vinculante para los órganos judiciales, que pueden discrepar del mismo sin que ello implique infracción normativa.

SAN de 30 septiembre de 2025 (R° 231/2025): el carácter no remunerado del permiso parental es acorde con la Directiva en materia de conciliación de la vida familiar y profesional.

Esta sentencia resuelve la cuestión de si es contrario al Derecho europeo que la empresa no retribuya el disfrute del permiso parental de hasta 8 semanas ex art. 48 bis. Considera esta SAN que, hasta la reforma del ET por el RD-Ley 9/2025, que amplió la suspensión del contrato por cuidado de hijo o menor de 14 a 19 semanas, España incumplía el mandato del art. 8.3 de la Directiva 2019/1158, sobre conciliación de la vida familiar y profesional, referido a la cobertura económica de las últimas 2 semanas del permiso parental de su art. 5. También entiende esta sentencia que dicho art. 8.3 carece de efecto directo porque no es ni preciso ni conciso en su regulación referida a la naturaleza remunerada del permiso. Y, en todo caso, la sentencia adopta el planteamiento de que el citado permiso se reconoce al colectivo de las madres biológicas, al de los padres biológicos, al de las madres adoptantes y al de los padres adoptantes, reparando en que, dentro del periodo de 19 semanas de suspensión por nacimiento del art. 48.4 ET, las madres biológicas, en cumplimiento del art. 8 de la Directiva 92/85, tienen reconocidas 14 semanas ininterrumpidas. La sentencia pone, asimismo, el foco en la cláusula pasarela del art. 20.6 de la Directiva de conciliación, conforme a la cual cabe tener en cuenta, a efectos de computar los 4 meses de permiso parental de su art. 5.1, nuestro permiso parental (art. 48 bis ET), el permiso por lactancia (art. 37.4 ET) y las suspensiones por nacimiento (art. 48.4 ET) y por adopción (art. 48.5 ET). Con estos mimbres, la Sala confirma que el permiso del art. 48 bis ET constituye un periodo de suspensión contractual claramente no remunerado y que ello es acorde con la Directiva de conciliación, que queda adecuadamente transpuesta entre nosotros mediante una regulación legal que reconoce 8 semanas de permiso parental no retribuidas y otras 8 semanas de ausencia por motivos de esta índole que o bien son retribuidas (art. 37.4 ET), o bien están cubiertas por una prestación económica de Seguridad Social (art. 48.4 y 5 ET).

SAN de 15 octubre de 2025 (R° 238/2025): margen del acuerdo sobre despido colectivo para la exclusión de la adscripción voluntaria de los mayores de 55 años y para fijar una indemnización superior para determinados colectivos; inexistencia de discriminación.

En esta sentencia sobre impugnación de un despido colectivo, se desestiman cuestiones que denunciaban la existencia de discriminaciones derivadas del acuerdo alcanzado como consecuencia del procedimiento de consultas. De un lado, la SAN se remite a la jurisprudencia del TS para declarar que el hecho de que el acuerdo impidiese la adscripción voluntaria al despido a los mayores de 55 años no es discriminatorio, aduciendo que este colectivo de trabajadores puede verse afectado en mayor medida por el riesgo de convertirse en parados de larga duración y se argumenta, asimismo, que la finalidad de todo despido colectivo de mejorar la viabilidad del proyecto empresarial puede quedar comprometida si se aumentan sus costes por la obligación de suscribir el correspondiente Convenio especial con la Seguridad Social en el caso de tales

trabajadores. Por otra parte, la SAN también considera que pactar en dicho despido una indemnización superior para determinados colectivos considerados más vulnerables es una diferencia de trato que obedece a razones de justicia material —el mayor daño ocasionado por la pérdida de empleo a una persona vulnerable— y que no supone, *per se*, una discriminación indirecta en tanto no se acredite que el despido lo suscribe voluntariamente un número de trabajadores en situación de colectivo protegido proporcionalmente mayor que el de trabajadores adscritos en situación no protegida. Se considera, en fin, que la indemnización superior para el colectivo protegido no es una medida pensada para que la empresa pueda desprenderse del colectivo de trabajadores vulnerables, toda vez la diferencia indemnizatoria aplicable a ambos colectivos no es especialmente significativa y además está topada en 15 mil euros.

SAN de 16 diciembre 2025 (R° 243/2025): los trabajadores de ETT tienen derecho al permiso para consulta médica reconocido en el convenio sectorial aplicable a la empresa usuaria.

En esta SAN se resuelve el procedimiento de conflicto colectivo referido a los eventuales derechos de los trabajadores cedidos por ETT teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato respecto a las condiciones aplicadas por la empresa usuaria. El sustrato fáctico del supuesto tiene que ver con la finalización de la vigencia del primer plan de igualdad aplicable en la empresa usuaria. Durante la vigencia del mismo, la ETT reconocía a los trabajadores cedidos en tal empresa el derecho al permiso retribuido para acudir a consultas médicas previsto en dicho plan de igualdad. En el segundo plan dejó de contemplar dicho permiso y la ETT lo dejó de reconocer a los trabajadores en misión. como medida para favorecer la igualdad entre las mujeres y hombres de la plantilla de esa empresa. Frente a ello, la demanda sindical planteaba el reconocimiento de un permiso similar contemplado en el convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria. La cuestión a resolver radicaba en si se podía predicar en tal caso el principio de igualdad de trato de los trabajadores cedidos ex art. 11 de Ley de empresas de trabajo temporal, toda vez que del mismo se infiere que dicho principio resulta aplicable a las condiciones relativas a la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, pero no alude expresamente y genéricamente al derecho a los mismos permisos. A pesar de ello, la Sala estima la demanda porque considera que el permiso del primer plan de igualdad obedecía a la finalidad de alcanzar la igualdad de trato y eliminar la discriminación por razón de género, que es la misma finalidad del permiso del convenio sectorial aplicable a la empresa usuaria.

STSJ Islas Canarias de 28 marzo de 2025 (R° 1185/2025): una baja por ansiedad de origen profesional, mediando incumplimiento de evaluar los riesgos psicosociales, no necesariamente conduce a indemnización de daños y perjuicios.

Los hechos de los que trae causa esta sentencia tienen que ver con una sentencia previa del mismo TSJ, que había confirmado que una primera baja del trabaja-

por ansiedad tuvo origen profesional por obedecer a una situación de conflicto entre el trabajador y su superior. Al cabo de algo más de un año el trabajador inició un nuevo proceso de incapacidad temporal, de origen común, del que finalmente resultó una declaración de incapacidad permanente absoluta. La empleadora demandada, por otra parte, carecía, en el momento de producirse la primera incapacidad, de una evaluación de riesgos psicosociales. La demanda del trabajador, rechazada en instancia y en suplicación, pretendía el reconocimiento de la indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. El TSJ no estimó la demanda, entiendo que los efectos de una resolución judicial obtenida en un procedimiento prestacional no han de extenderse a otros ámbitos distintos. La sentencia de instancia había considerado que el único incumplimiento de la empleadora fue carecer de una evaluación de riesgos psicosociales, sin apreciar, no obstante, nexo causal entre esta omisión y la situación de conflicto, con daños que, según el propio juzgado, se concretaron en la baja y en la declaración de incapacidad permanente. La Sala confirma la sentencia de instancia añadiendo, que el origen del proceso psíquico del trabajador se encuentra en sus desacuerdos con la organización del trabajo, pero que, no habiendo hostigamiento ni ilicitud en las decisiones del superior, no es posible enlazar causalmente el incumplimiento preventivo referido a no disponer de evaluación de riesgos con el daño producido al trabajador. La sentencia cuenta con voto particular discordante.

STSJ País vasco de 13 mayo de 2025 (Rº 815/2025): prueba lícita obtenida a través de detective privado, pero despido nulo derivado del tratamiento empresarial de datos personales.

Esta STSJ revoca la sentencia de instancia, que declaró el despido procedente en un supuesto en que la empresa había invocado una transgresión de la buena fe contractual por las actividades realizadas por la trabajadora durante la suspensión del contrato por IT. La prueba de la conducta de la trabajadora se obtuvo a través del seguimiento realizado por un detective privado, lo que permitió comprobar como la trabajadora salía habitualmente de casa, fumaba o realizaba otras conductas contraindicadas con su estado de salud, que, según relató la propia trabajadora en una de las actividades comprobadas por el detective, se debía a neumonía. El TSJ no ve ilicitud alguna en la prueba obtenida a través del detective, pero considera que el hecho de que la empresa pudiera tener acceso a la concreta patología sufrida por la trabajadora —dato personal especialmente protegido— y lo transmitiera a un tercero, personal facultativo, con el fin de obtener una prueba pericial médica, constituye una conducta contraria a lo previsto en el art. 22 de Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales y en el art. 9 del Reglamento General de Protección de Datos personales; lo que, en definitiva, se juzgó como una vulneración de derechos fundamentales motivante de la nulidad del despido.

STSJ Galicia de 3 junio de 2025 (R° 3835/2024): devolución de prestación de IT indebida a la empresa que comete un error en la gestión del pago delegado.

En esta sentencia se aborda la cuestión de la empresa que, a la hora de realizar el pago delegado de la prestación por IT, comete el error de tomar como base reguladora de la prestación la correspondiente al mes en que la empresa había incluido unos atrasos salariales y no la base correspondiente exclusivamente a la retribución mensual. El resultado es que el trabajador percibe durante nueve meses un exceso de retribución por IT de algo más de diez mil euros. En instancia se condena al trabajador a devolver esa cantidad a la empresa, quien actúa como pagadora delegada de acuerdo con la normativa de Seguridad y, por tanto, aplicando las reglas de dichas normativas en punto a la devolución de prestación indebidas. Algo que la Sala confirma, resultando de aplicación el régimen de prescripción del art. 55 LGSS —4 años— y no el del art. 59 ET —1 año—.

STSJ Murcia de 10 julio 2025 de (R° 65/2025): indemnización por incumplimiento empresarial de precontrato de trabajo generado por oferta de empleo seguida de conversaciones digitales.

En esta sentencia se entiende que, siendo pública una oferta de trabajo y aunque no conste acreditado de forma directa que un trabajador ha sido seleccionado o que se han pactado aspectos como el salario o la jornada, las conversaciones mantenidas por *Whatsapp* entre la empresa y la trabajadora ponen de manifiesto que la empresa que realizó la oferta accedió a la contratación de esa trabajadora porque la fecha de su incorporación se hacía depender del momento en que la trabajadora procediese al cese voluntario en la empresa con la que tenía contrato en vigor, siendo posible inferir de ahí que —estando la segunda empresa de acuerdo con la incorporación de esa trabajadora— las demás condiciones laborales ya estaban acordadas, por teléfono o de manera presencial, aunque no exista prueba. Por este motivo, la contratación posterior de un familiar de la empresa para cubrir el puesto de trabajo ofertado a esa trabajadora supuso un incumplimiento de ese precontrato, sujeto a la correspondiente indemnización por daños y perjuicios.

STSJ Cataluña de 16 septiembre de 2025 (R° 1131/2025): despido procedente por acceso y uso indebidos de información confidencial, que permitió al trabajador obtener una sentencia favorable en una demanda previa.

Esta STSJ se refiere al caso de un trabajador —director de relaciones laborales de la empresa demandada— que obtiene sentencia favorable en instancia apreciando prescripción de la falta cometida, con declaración de nulidad de su despido, por vulneración de la garantía de indemnidad, reconocimiento de indemnización por daños morales y confirmación, a efectos de concretar el salario regulador de los salarios de tramitación, del importe del salario fijado en una sentencia previa sobre demanda de ese mismo trabajador en materia de diferencias salariales. Esa demanda previa,

que también obtuvo resolución favorable, la fundamentó el trabajador en una prueba que recogía datos confidenciales de la empresa, entre otros, los niveles salariales de otros compañeros, a los que el trabajador tuvo acceso en su condición de responsable de la empresa y no, estrictamente, por razón de su trabajo. Y la Sala, revocando la sentencia de instancia, considera que el acceso indebido a esos datos confidenciales y su utilización extralaboral en la demanda sobre diferencias retributivas constituye una transgresión de la buena fe contractual. La Sala no aprecia prescripción de esta falta porque el *dies a quo* del correspondiente plazo no podía ser anterior al momento en que la empresa conoce la sentencia sobre diferencias retributivas y porque el conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos cometidos lo tiene la empresa una vez cerrado el expediente contradictorio que abrió cuando conoció esa sentencia. Tampoco aprecia la Sala vulneración de la garantía de indemnidad, porque el acceso no autorizado a datos confidenciales, su descarga y traspaso masivo a pendrives personales neutralizan, en este caso, los indicios sobre vulneración de esta garantía que supone todo escenario, como el presente, de despido disciplinario seguido por una empresa contra un trabajador con posterioridad a una reclamación judicial previa.

STSJ País vasco de 16 septiembre 2025 (Rº 1243/2025): válida comunicación de despido disciplinario por *Whatsapp* a trabajador fijo discontinuo durante el periodo intercampañas.

El supuesto de hecho del que trae causa esta sentencia va referido a un trabajador fijo discontinuo que, el último día de la temporada estival, insulta gravemente a sus superiores y causa intencionadamente desperfectos en el material de la empresa. Transcurridos algo menos de dos meses, ya bien entrado el periodo intercampañas del contrato fijo discontinuo de ese trabajador, la empresa manda dos burofaxes al trabajador notificando su despido disciplinario, que el trabajador no recoge; la empresa notifica también el despido mediante la plataforma *signaurit* y, asimismo, posteriormente, mediante *Whatsapp*. que el trabajador no recibe por tener bloqueada la comunicación con la empresa. Pues bien, el Tribunal, confirmando la sentencia de instancia, afirma que *Whatsapp* es un medio de comunicación habitual de la empresa con el trabajador, que la empresa fue diligente en el cumplimiento de su obligación de comunicar el despido —obligación de medios, no de resultado— y que el trabajador carece de acción para impugnarlo cuando constata su falta de llamamiento en la nueva campaña estival, porque la acción ha caducado. La sentencia, con todo, se acompaña de un voto particular discordante que entiende que los trabajadores fijos discontinuos no tienen obligación de atender las comunicaciones empresariales durante los periodos intercampañas.

STSJ Cantabria de 30 enero de 2026 (Rº 961/2025): despido disciplinario procedente, pese a no cumplirse el requisito de audiencia previa, por no ser razonablemente exigible al empresario.

Este pronunciamiento se refiere al despido comunicado a un trabajador por transgresión de la buena fe contractual, como consecuencia de haber accedido de manera

no autorizada, incumpliendo la política interna de seguridad y confidencialidad en la empresa, a la base de datos de los clientes de la empresa, descargando masivamente registros. Tanto en instancia como en suplicación se concluye que la falta laboral merece el despido, pero se da, además, la particularidad de que las circunstancias concurrentes sitúan este caso en el escenario de doctrina sentada la STS 18.11.2024 relativa a la obligación de conceder audiencia previa, considerando que cabe excepcionar de tal requisito cuando no quepa razonablemente exigir ello al empleador. Dos motivos conducen a entender aplicable esta excepción. El primero, que el trabajador reconoce su falta el mismo día que el sistema de seguridad emite la alerta informática sobre la descarga masiva no autorizada. El segundo, el riesgo potencial de que los archivos descargados involucren a la empresa en responsabilidad en materia de protección de los datos de sus clientes.