

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

TJUE. Es tiempo de trabajo el dedicado a los trayectos de ida y vuelta al tajo desde una base que los trabajadores tienen la obligación de realizar juntos, a una hora fijada por su empresario y con un vehículo perteneciente a este

Concepto de tiempo de trabajo. Trabajos de mejora de espacios naturales protegidos. Determinación de si constituye tiempo de trabajo el invertido en el desplazamiento que realizan los trabajadores con el vehículo de la empresa al iniciar y finalizar la jornada desde la base a la microrreserva o tajo en el que realizan sus funciones y desde este hasta la base.

A tenor del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, el concepto «tiempo de trabajo» se define como «todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones». En el caso analizado, los trabajadores afectados ejercen sus funciones en espacios naturales situados en todo el territorio de la Comunidad Valenciana, más concretamente en diferentes microrreservas naturales. No se desplazan directamente desde sus domicilios hasta el tajo que se les ha asignado, sino que deben llegar a un punto de partida, fijado por la empresa, a determinada hora. Desde ese punto de partida, denominado «base», deben desplazarse junto con los demás miembros de su cuadrilla en un vehículo perteneciente a la compañía, conducido por un trabajador de esta y que también transporta el material necesario para ejecutar los trabajos de que se trata. Cuando han terminado de trabajar, esos trabajadores son trasladados en dicho vehículo desde ese tajo hasta la base, desde la que llegan a sus domicilios por sus propios medios. De ello resulta que las condiciones relativas al desplazamiento de los trabajadores afectados vienen definidas por su empresario, que designa, en particular, el medio de transporte empleado para ese desplazamiento, el punto de partida y de regreso de este, la hora de salida de dicho desplazamiento y el destino, a saber, un tajo. Por consiguiente, los citados trabajadores no tienen un lugar de trabajo fijo y habitual. Deben necesariamente desplazarse para realizar las prestaciones previstas en el contrato de trabajo celebrado con ese empresario, a la vez que respetar las condiciones de desplazamiento impuestas por este. En estas circunstancias, tales desplazamientos deben considerarse indisociablemente ligados a su condición de trabajador de biodiversidad y, por tanto, inherentes al ejercicio de su actividad. Por consiguiente, los trabajadores que se encuentran en una situación como la del litigio principal deben considerarse en ejercicio de su actividad o de sus funciones durante el tiempo de desplazamiento, al inicio y al término de la jornada laboral, desde un lugar fijado por su empresario hasta el tajo en el que desempeñan sus funciones y desde ahí hasta ese lugar. Además, durante el tiempo necesario para el trayecto, que en la mayor parte de los casos no se puede reducir, ha de considerarse que estos trabajadores carecen de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y de dedicarse a sus asuntos personales, de modo que están a disposición de sus empresarios. Finalmente, durante los desplazamientos que efectúan desde la base hasta el tajo en cuestión y desde este hasta la base, los trabajadores afectados deben considerarse sin centro de trabajo fijo y en ejercicio de su actividad o de sus funciones. En virtud de lo expuesto, el artículo 2, punto 1, de la

Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el tiempo dedicado a los trayectos de ida y vuelta que los trabajadores tienen la obligación de realizar, juntos, a una hora fijada por su empresario y con un vehículo perteneciente a este, para desplazarse desde un lugar concreto, determinado por dicho empresario, hasta el lugar en el que se realiza la prestación característica prevista en el contrato de trabajo celebrado entre esos trabajadores y ese empresario debe considerarse «tiempo de trabajo», con arreglo a la citada disposición.

(STJUE, Sala Sexta, de 9 de octubre de 2025, asunto C-110/24)

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Condición más beneficiosa. La aceptación por el trabajador de la sustitución puntual de la cesta de Navidad por una tarjeta con dinero para compras no implica la pérdida del derecho a seguir percibiendo la cesta en los años siguientes

Condición más beneficiosa. Douglas Spain, SA. Empresa que remite un correo electrónico a todos sus empleados comunicándoles que había decidido hacerles un regalo en Navidad consistente en una tarjeta de 100 euros para compras en cualquiera de sus tiendas, quedando excluidos los que ya disfrutaran de cesta de Navidad, como el personal Old Douglas, que podrían optar por recibir la tarjeta regalo en el año 2022, en lugar de su habitual obsequio navideño, si así lo solicitasen.

Esta medida de la empresa no supone que ejercitar el derecho de opción por el personal Old Douglas implique la pérdida de la condición más beneficiosa adquirida, en el sentido de que sería una renuncia a la misma. Se ha de destacar que como tal condición más beneficiosa adquirida ha quedado incorporada a los contratos de trabajo de los trabajadores y, por tanto, la empresa, por voluntad unilateral, no puede extraerla del contrato. Ahora bien, en este caso, la empresa se limita a facilitarles la posibilidad de optar entre recibir la cesta de Navidad o la tarjeta regalo, solo en el año 2022, sin que ello suponga, en modo alguno, pérdida del derecho a seguir percibiendo la cesta de Navidad en los siguientes años. Atendiendo a su naturaleza de acuerdo contractual tácito, mantiene su vigencia, pues en este caso, ni las partes han acordado nada en contrario, ni la voluntad de la empresa ha sido compensarla o neutralizarla, sino simplemente darle la opción puntual a los trabajadores de sustituir la cesta de Navidad por la tarjeta regalo Douglas por valor de 100 euros y, precisamente, solo si así lo solicitasen, por lo que, en modo alguno, ha existido una decisión unilateral del empresario de sustituirla. Invoca también la parte recurrente que la entrega a los trabajadores de la tarjeta regalo Douglas por valor de 100 euros constituye un incentivo, no vinculado a la realización de objetivo alguno y que, por tanto, deberían percibirlo todos los trabajadores. Esta alegación no se comparte, pues de los términos de la comunicación enviada por la empresa a las personas trabajadoras, se extrae que se trata de un regalo, por lo que tiene la naturaleza de mera liberalidad y no de incentivo.

(STS, Sala de lo Social, de 17 de septiembre de 2025, rec. núm. 156/2023)

TS. Industrias cárnicas. Cooperativa de trabajo asociado constituida en fraude de ley. Es laboral la relación con la empresa en la que los cooperativistas llevan a cabo su actividad

Industrias cárnicas. Cooperativa de trabajo asociado. Determinación de la verdadera empleadora tras la puesta a disposición de trabajadores en favor de la empresa principal que ha subcontratado sus servicios.

Resulta elemento determinante de la actividad de las cooperativas de trabajo asociado la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros, teniendo como finalidad la de proveer estructuras organizativas, materiales, financieras, de gestión, o de cualquier otra clase, que permitan y faciliten la más eficaz prestación del trabajo autónomo a través de la puesta en común del esfuerzo personal y directo de los socios trabajadores que la integran. Tales peculiaridades no permiten llegar al punto de que pueda valer la mera y simple constitución puramente formal de una cooperativa de esta naturaleza para dar visos de legalidad a cualquier fórmula de relación con terceras empresas, si se demuestra que la cooperativa carece de cualquier infraestructura organizativa propia o actividad económica real y está siendo utilizada como un simple mecanismo para poner mano de obra a disposición de esas otras empresas. De esta forma, la empresa principal será el verdadero empleador de los socios cooperativistas que prestan servicios para la misma, cuando la cooperativa no cumple con las funciones que le son propias porque carece de una actividad y organización a tal efecto, al no disponer de los medios necesarios para llevar a cabo las finalidades que constituyen el verdadero objetivo social de ese tipo de entidades en razón de la naturaleza jurídica que les caracteriza, para las que el legislador ha previsto las especiales previsiones normativas aplicables en tan singular ámbito económico. En el caso analizado, nos encontramos ante una entidad que se constituye formalmente como una cooperativa de trabajo asociado al amparo de la norma legal que regula esta forma de asociacionismo (dispone de consejo rector, asamblea y socios), pero en realidad persigue un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico laboral, o contrario a él, cual es el de facilitar mano de obra a quien verdaderamente ostenta la condición de empleador de los trabajadores. Así, la supuesta cooperativa cuenta con una oficina central y tres delegaciones territoriales, pero carece de cualquier otra clase de infraestructura material directamente relacionada con lo que constituye su objeto social, esto es, la de «cualquier fase del proceso de industrialización y/o distribución alimentaria». Desde las más relevantes, como pudieren ser edificios, locales o centros de trabajo en otros puntos del territorio nacional o, de menos envergadura, como vehículos, equipos y programas informáticos propios, o incluso la maquinaria, ya que como se ha declarado probado, solo aportaba el utillaje, siendo de la principal la maquinaria propiamente dicha. Si la esencia de cualquier cooperativa de trabajo asociado consiste en poner en común el esfuerzo y el trabajo de los socios que la integran, la cooperativa debe disponer de una estructura organizada que les ofrezca servicios específicos y directamente relacionados con la actividad cooperativizada que constituye su objeto, más allá de los genéricos de gestión y tramitación de documentos que puede realizar cualquier gestoría externa. Tampoco consta la existencia de la menor estructura organizativa relacionada, por ejemplo, con la formación profesional de los socios para el aprendizaje, perfeccionamiento y mejor conocimiento de su oficio, adaptación al mercado o cualquier otro aspecto relevante; no hay tampoco nada parecido a la existencia de

canales de compra o acceso a los instrumentos, herramientas o maquinarias necesarias en esa actividad, en fin, ninguna clase de estructura estable con esos objetivos dirigidos al desarrollo y mejora del trabajo autónomo cooperativizado, que aporte valor adicional a la actividad desarrollada por la cooperativa. En conclusión, la cooperativa no realiza de forma real y efectiva la actividad cooperativizada que formalmente constituye su finalidad y objeto social, sino que se ha constituido de manera formal y aparente como una cooperativa de trabajo asociado que utiliza en fraude de ley esa configuración legal para actuar en el mercado como una entidad destinada exclusivamente a la intermediación de mano de obra, para la puesta a disposición de trabajadores en favor de la empresa principal que ha subcontratado sus servicios y es por este motivo la verdadera empleadora de quienes trabajan en sus instalaciones en virtud de lo dispuesto en el artículo 1.1 del ET. (*Vid.* STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 23 de enero de 2023, rec. núm. 974/2022, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 15 de septiembre de 2025, rec. núm. 1266/2024)

TS. ¿Existe obligación de dotar de sillas ergonómicas a los teletrabajadores? El Tribunal Supremo establece que la silla no es una condición de trabajo como puede ser el horario o la remuneración

Teletrabajo. Obligación de la empresa de proporcionar a los trabajadores una silla ergonómica.

La negativa de la empresa no vulnera el principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación respecto a los trabajadores presenciales, al no ser la silla una condición de trabajo como puede ser el horario o la remuneración. Estima la Sala que el riesgo ergonómico considerado genéricamente, no evaluado teniendo en cuenta el concreto puesto de trabajo, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y los descansos y desconexiones durante la jornada no genera el deber de la empresa de adoptar una concreta medida preventiva, como proporcionar la silla ergonómica a toda la plantilla de personas trabajadoras. En el acuerdo individual de teletrabajo que se suscribe en la empresa figura que esta facilita a la persona teletrabajadora para el correcto desempeño de sus funciones el ordenador portátil, el cargador, los auriculares y el ratón. También contempla el abono a cada uno de ellos de 30 euros brutos mensuales, en concepto de compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios, generados por la prestación de servicios en esa modalidad de teletrabajo, pero no consta ninguna referencia a la silla ergonómica, tampoco en el convenio colectivo de aplicación. Para la entrega de material ergonómico, en el servicio de prevención mancomunado en el que se integra la empresa existe un procedimiento que contempla que, independientemente de los gastos de compensación, las personas teletrabajadoras podrían solicitar teclado independiente, reposapiés y pantalla adecuada. Además, en caso de que se solicitara material ergonómico diferente, como la silla, junto con el reposamuñecas o el *trolley*, solo sería facilitado por prescripción médica y con la aprobación del servicio médico. En el caso analizado, la empresa demandada contaba con un plan de prevención de riesgos laborales, habiendo llevado a cabo la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, constanding acreditado que si algún

teletrabajador solicitara material ergonómico diferente al que integra la dotación realizada por la empresa, como podría ser una silla ergonómica, la empresa se lo proporcionaría siempre que existiera prescripción médica y aprobación por el servicio médico de prevención de riesgos laborales.

(STS, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 2025, rec. núm. 14/2024)

TS. Convenio colectivo que establece, sin mayor precisión, que una parte de las vacaciones debe disfrutarse en periodo estival. Dicho periodo comprende desde el solsticio de verano hasta el equinoccio de otoño, no pudiendo concretarse de otro modo

Conflicto colectivo. Sector de Contact Center. Convenio que establece que las vacaciones deberán disfrutarse, al menos 14 días continuados, en periodo estival. Empresa que comunica a su plantilla la normativa de vacaciones para el año 2025, señalando que el periodo estival es el comprendido entre el 9 de junio y el 14 de septiembre.

La fijación de las vacaciones por parte de las empresas es un momento delicado, pues el mantenimiento del servicio o de la producción ha de acompañarse con el indiscutible derecho al descanso vacacional y la conciliación familiar de sus trabajadores, lo que impone la realización de cuadros y estudios de distribución del trabajo para no paralizar la actividad empresarial en la época de verano, siendo que en nuestro país es la más solicitada para el asueto por profundas raíces culturales que, como es sabido, no coinciden con las costumbres de otros países de nuestro entorno. La finalidad de la cláusula convencional que analizamos es asegurar que al menos una parte significativa de las vacaciones anuales se tome en la época tradicional de verano, propiciando el descanso en temporada alta y la conciliación familiar (coincidiendo con vacaciones escolares, etc.). En ausencia de una definición convencional exacta, cabe recurrir al sentido literal y usual del término, conforme a las reglas de interpretación de los contratos normativos (art. 3.1 CC) y la finalidad del precepto. La interpretación gramatical es ineludible en este caso: según la Real Academia de la Lengua (RAE), por «periodo estival» ha de entenderse periodo de estío o veraniego, y se define el verano en su primera acepción como la «Estación del año que, astronómicamente, comienza en el solsticio del mismo nombre y termina en el equinoccio de otoño». Esto significa que la expresión «periodo estival» es una forma de referirse al verano, la estación más cálida del año, que astronómicamente aparece delimitada, para el año 2025, por las fechas comprendidas desde el 21 de junio hasta el 21 de septiembre. Que la empresa unilateralmente establezca que el periodo se amplíe por delante desde el 9 de junio y por detrás se acorte al 14 de septiembre, supone una alteración del concepto natural de «época estival» que, además, encaja mejor con la práctica tradicional en el sector. Esa actuación unilateral al concretar el concepto de «periodo estival», en una materia como las vacaciones, que se basa esencialmente (art. 38 ET) en el común acuerdo, va en contra de la interpretación literal y finalista de la cláusula convencional, y por ende debe declararse nula.

(STS, Sala de lo Social, de 9 de septiembre de 2025, rec. núm. 99/2025)

TS. Incumplimiento recurrente del preaviso para la realización de jornada irregular: la adaptación de la empresa para cumplir las prevenciones legales puede integrar una causa organizativa a efectos de fundar una MSCT

Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya. Trabajadores (maquinistas) que prestan servicios a tiempo parcial con un 75 % de jornada y con distribución irregular de esta. Emisión de informes por la Inspección de Trabajo en los que se hace constar el incumplimiento por la empresa de las normas laborales en materia de preavisos para la realización de horas complementarias y/o distribución irregular de la jornada. Regularización de la situación mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) concluida con acuerdo.

En el caso analizado la empresa, ante la escasez de personal, inició una acción de amplio recorrido que incluyó, de un lado, la negociación de nuevos términos en el convenio colectivo aplicable, de forma tal que se excusara el preaviso de 3 días en el caso de realización de horas complementarias, reduciéndolo a uno. Y, de otro lado, la obtención de un acuerdo en el seno de un proceso de MSCT de carácter colectivo, por el que se reducía la jornada de todos los trabajadores del grupo T afectados, que pasaban del 75 % al 52 % de la jornada, si bien con una retribución mínima garantizada equivalente al inicial 75 % de jornada, además de otras compensaciones específicas por la disponibilidad. De este modo, casi un tercio de la jornada originaria se pasaba a realizar mediante la asignación de horas complementarias, sin la exigencia del más amplio plazo de preaviso de 5 días propio de la distribución irregular de la jornada. En este contexto la sentencia recurrida entendió que no podía calificarse como una causa organizativa la necesidad de cumplir con disposiciones legales cuya infracción había sido advertida previamente por la Inspección de Trabajo, de manera que aducir tal situación constituiría un fraude. Sin embargo, en el caso analizado, parece concurrir una típica manifestación de causa organizativa, en cuanto que la adaptación a las exigencias legales en materia de preavisos ha requerido de una reestructuración del sistema o métodos de trabajo y, en particular, en lo relativo a la publicación de los listados de servicio, modificación de los asignados, y la organización de las horas complementarias. No hay que olvidar que no corresponde a los tribunales fijar la precisa idoneidad de la medida a adoptar por el empresario ni tampoco censurar su oportunidad en términos de gestión empresarial. La regla general debe ser que, ante la existencia de varias alternativas legalmente posibles, la empresa es libre de elegir la más conveniente a sus intereses, siempre que no incurra en arbitrariedad o desproporción. Puede que la empresa tuviera a su disposición otras vías para regularizar la situación que pasaban, al parecer, por contratar a nuevo personal, ya fuera para reforzar los turnos o para integrar uno específico de incidencias. Pero siendo todas posibilidades legalmente posibles, la elección de una de ellas implica el tipo de facultad empresarial a la que nos venimos refiriendo, no susceptible de revisión en el concreto caso a la vista de las circunstancias concurrentes. (*Vid.* STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 22 de septiembre de 2025, rec. núm. 45/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 22 de septiembre de 2025, rec. núm. 45/2024)

TS. La trabajadora que está en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo tiene derecho a continuar en tal situación cuando se produce un ERTE que afecta al resto de la plantilla y ella es incluida en el mismo

Suspensión de la prestación de riesgo durante el embarazo por la existencia de un posterior expediente de regulación temporal de empleo (ERTE). Sentencia dictada en suplicación en la que se señala que «no puede haber riesgo durante el embarazo si no hay actividad empresarial, luego no hay razón para continuar con el contrato suspendido por un riesgo que no existe».

En el caso analizado, nos encontramos ante una situación en la que concurre una suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y, posteriormente a ella, se presenta otra causa de suspensión que se pretende hacer valer como causa que impediría mantener la prestación derivada de la primera suspensión. En este contexto es preciso señalar que, cuando está suspendido el contrato de trabajo por un ERTE y posteriormente la trabajadora queda embarazada no existirá derecho a percibir la prestación de riesgo durante el embarazo en tanto se mantenga dicha suspensión, en la medida en que no tiene obligación de realizar trabajo que le produzca riesgo. Por el contrario, cuando la existencia de dicho riesgo provoca la suspensión del contrato de trabajo, la existencia de una causa posterior que hubiera podido dar lugar a la suspensión del contrato, de ninguna manera tendrá consecuencia alguna, en tanto que es irracional pretender suspender un contrato de trabajo que ya está suspendido. Y ello sucede tanto cuando el embarazo es cronológicamente anterior al ERTE, como cuando finaliza una suspensión del contrato sustentada en un ERTE, durante aquella se ha producido el embarazo y, en ese instante, se plantea la obligación de reincorporación a un puesto de trabajo que implica riesgo, momento en que finalizada la suspensión derivada del ERTE se activará la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. Por ello, la demandante tiene derecho a percibir la prestación de riesgo durante el embarazo en tanto dure este y exista la causa de suspensión prevista en el artículo 45.1 e) del ET, sin que sea posible extinguir dicha prestación por causa distinta a la prevista en el artículo 187.2 de la LGSS, que establece con total claridad que la percepción de la prestación «finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado». En el presente caso no concurre ninguna de ambas circunstancias y desde luego no cabe entender que el hecho de que se haya producido un ERTE pueda incluirse en ninguna de las previsiones anteriores. (Vid. STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 11 de enero de 2024, rec. núm. 146/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 15 de septiembre de 2025, rec. núm. 1198/2024)

TS. Despido improcedente. El plazo de 10 días (art. 278 LRJS) de que dispone la empresa para comunicar al trabajador la fecha de readmisión debe computarse tomando como *dies a quo* el de notificación de la sentencia de instancia, aunque no sea firme

Despido improcedente. Dies a quo del cómputo del plazo de 10 días (art. 278 LRJS) de que dispone la empresa para la comunicación al trabajador de la fecha de reincorporación al trabajo, cuando se ha anunciado recurso de suplicación.

En el caso analizado, la sentencia recurrida entiende que el plazo de 10 días que tiene la empresa –conforme al art. 278 de la LRJS– para notificar al trabajador la fecha de su readmisión debe computarse, en un supuesto como el de autos en que se anuncia recurso de suplicación –el cual sufre incidencias en su tramitación– y que finaliza mediante inadmisión del recurso por el juzgado, desde el momento de la firmeza de la resolución que haya declarado la inadmisión, y no desde la fecha de la sentencia, por la razón de que en aquel momento no era firme y, por tanto, no podía procederse a su ejecución definitiva. Y añade: el plazo de 10 días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia es el de la notificación de la sentencia firme, que en los casos como el presente es el de la firmeza de la declaración de la inadmisión del recurso. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que el plazo controvertido de 10 días recogido en el artículo 278 de la LRJS es único, y contiene el previsto en los artículos 56 del ET y 110 de la LRJS, de manera que si el empresario no lleva a cabo la opción en el plazo de 5 días, se entiende que opta por la readmisión pero, a la vez, comienza a correr desde el principio el plazo de 10 días previsto en el artículo 278 de la LRJS, pues este precepto es aplicable a todos los casos en que la readmisión haya de producirse, bien por opción expresa, bien tácita. Por tanto, si la comunicación de readmisión se lleva a cabo después del referido plazo de 10 días, se produzca o no la reincorporación del trabajador, dicha forma de ejecución del mandato de la sentencia deviene en extemporánea, por lo que esa decisión de la empresa equivale a una readmisión irregular, al no haberse llevado a cabo con los requisitos legalmente previstos para ello. De esta forma, el plazo de 10 días que el artículo 278 de la LRJS concede al empresario para comunicar al trabajador la fecha de readmisión actúa como término fatal y se inicia desde la notificación de la sentencia al empresario, incluso sin esperar a su firmeza si fuere la de instancia. (*Vid.* STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 15 de enero de 2024, rec. núm. 5109/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 2025, rec. núm. 2337/2024)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Correos y Telégrafos. A efectos de baremar los servicios prestados para la inclusión en la bolsa de empleo no deben computarse los que hayan sido indemnizados por despido improcedente

Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, SA. Vulneración de la garantía de indemnidad. Baremación de los servicios prestados a efectos de inclusión en la bolsa de empleo. Exclusión de los servicios indemnizados por previo despido improcedente.

El tiempo trabajado previamente a la fecha en que se extingue una relación laboral por despido improcedente que es objeto de indemnización no puede ser computado a efectos de mérito para la puntuación que puede corresponder en las bolsas de empleo. Siendo cierto que la actora tenía derecho a ser incluida en la bolsa de empleo, lo que no podía pretender es entrar en la misma con una antigüedad en la que se

calcularan los periodos de trabajo anteriores al despido cuando por ese periodo de trabajo perdido ya había sido indemnizada de conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 56 del ET. Debe por tanto negarse la pretensión de la actora de que se compute todo el periodo por ella trabajado antes de su despido, en cuanto que, habiendo ya recibido una compensación por su cese en función de una concreta antigüedad, no puede pretender que esa antigüedad se la retribuyan otra vez computándola como mérito para puntuar en el orden de preferencias establecido en la bolsa de empleo en cuestión. Esta circunstancia no vulnera, en ningún modo, ni su derecho a la indemnidad, ni tampoco su derecho a la igualdad.

(STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 2 de mayo de 2025, rec. núm. 280/2025)

TSJ. El TSJCV reconoce por primera vez el derecho a percibir el complemento por brecha de género en su pensión a una jubilada por el cuidado de su nieta, a la que tuvo durante años en acogimiento familiar

Jubilación. Solicitud del complemento por brecha de género en relación con una nieta en situación de acogimiento permanente familiar.

El derecho a percibir un complemento por brecha de género en las pensiones contributivas está regulado en el artículo 60 de la LGSS que lo circunscribe, sin embargo, al cuidado de cada hijo o hija que hubiera tenido la mujer. La recurrente en este procedimiento, que tiene dos complementos reconocidos por el cuidado de sendos hijos, pidió que se aplicara en su pensión un tercero por el cuidado de su nieta, de la que se había hecho cargo bajo la figura del acogimiento permanente, con el argumento de que la situación debía ser equiparada a la filiación natural o adoptiva. En este contexto debe señalarse que si la finalidad declarada del artículo 60 de la LGSS es compensar a los progenitores por la incidencia que con carácter general hubiera podido tener en su carrera de seguro la dedicación al cuidado de los hijos, no se puede excluir del derecho al complemento un supuesto como el que se enjuicia en este procedimiento en el que la solicitante se ha dedicado al cuidado de su nieta como acogedora desde el año 1995 hasta su jubilación en el año 2021 y a la que no pudo adoptar por su condición de ascendiente (art. 175.3 CC). El derecho al complemento que se reclama no se supedita en nuestra legislación al hecho biológico sino al cuidado de los hijos, sean estos biológicos o adoptados, y qué mayor muestra de cuidado y dedicación que la acreditada por la solicitante en relación con su nieta con la que no pudo formalizar una relación de adopción por un impedimento legal que nada tiene que ver con el derecho que se reclama en este procedimiento. Pero es que, además, también conviene recordar que la Ley orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que regula el acogimiento familiar en sus dos modalidades: de familia ajena o de familia extensa del menor –que sería el caso– impone a la Administración en su apartado 1 o) la obligación de reconocer a la familia acogedora los mismos derechos que reconoce al resto de unidades familiares, por lo que sería contrario a las disposiciones y principios expuestos denegar el complemento en una situación como la que se enjuicia en este procedimiento. Es por todo ello que procede estimar el recurso y reconocer a la actora el derecho a percibir el complemento de brecha de género reclamado.

(STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 23 de septiembre de 2025, rec. núm. 3097/2024)

TSJ. Cabe el reintegro de gastos médicos cuando el tratamiento incierto e improductivo de la mutua lleva a pedir atención médica privada que genera un buen resultado

El derecho a la protección de la salud. Reintegro de gastos médicos reclamados a la mutua. Urgencia vital. Tratamiento improductivo de la mutua que lleva a pedir la atención médica privada que genera un buen resultado.

En el caso analizado, el demandante sufrió un accidente de trabajo con diagnóstico de fractura abierta de codo con complicaciones, siendo considerado tributario de una incapacidad permanente absoluta. Le fueron practicadas 11 intervenciones quirúrgicas por especialistas de la entidad colaboradora, recibiendo más de 550 sesiones de fisioterapia y tratamiento por psiquiatría desde 2014. Ante el empeoramiento de su situación, solicitó ser intervenido en 2019 por un reputado cirujano de la sanidad privada, lo cual le fue desestimado por la mutua, ofreciéndole a cambio una nueva intervención con riesgos que el actor decidió posponer hasta el año siguiente por motivos familiares. En este contexto es preciso señalar que la urgencia vital no solo se refiere a aquella situación de peligro inminente para la vida del paciente, sino que también hace referencia a otras circunstancias como son la incidencia de la pérdida de la salud por afectación de algún órgano esencial o el mismo supuesto de mejora de la propia existencia de la persona mediante la atención del sistema sanitario, de modo que, en situaciones graves, el recurso a la sanidad privada puede estar más que justificado. Es cierto que, informado el actor sobre la posibilidad de una nueva intervención por especialistas de la mutua, decidió posponer esta, quizá por la pura desconfianza hacia un sistema médico que, ciertamente, no estaba acertando en la sanación de sus lesiones. Y también lo es que el éxito del tratamiento empleado por el cirujano de la sanidad privada a través del que se ha logrado la consolidación esquelética, con mínimas molestias, podría eventualmente dar lugar incluso, a la revisión de la incapacidad permanente absoluta que el actor, según la propia sentencia de instancia, tiene reconocida judicialmente. Ahora bien. No puede obviarse ni las enormes y muy duraderas complicaciones ínsitas en la patología del demandante, ni la absoluta inutilidad del tratamiento dispensado por la mutua para paliarlas. Tampoco hay que olvidar que la jurisprudencia no solo configura la urgencia vital como aquella situación en la que peligra la supervivencia, sino que debe comprender lógicamente, aquellos casos en los que el deterioro físico afecta a algún órgano esencial del cuerpo que es precisamente el supuesto ante el que nos encontramos, porque el estado de salud del actor, incluso después del prolongado tratamiento seguía siendo crítico, con unas posibilidades de mejoría, según la información suministrada por la mutua, prácticamente inexistentes y siendo así, sí debe considerarse que concurría una situación objetiva de riesgo que aconsejaba razonablemente preterir los servicios médicos de la mutua y acudir a la sanidad privada. A la vista de la configuración del riesgo vital según la jurisprudencia, no solo fue lógico desde el punto de vista humano que el recurrente quisiera dispensarse la más cualificada y certera asistencia sanitaria, sino que acudiera a ella desechando la propuesta por la demandada, si esta se anunciaba como muy incierta y aquella ha resultado un absoluto éxito.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2025, rec. núm. 1283/2024)

TSJ. Abogado que tiene reconocida una prestación de incapacidad permanente absoluta en la Mutuality de la Abogacía. No tiene derecho a una rebaja del copago en las prestaciones farmacéuticas del 40 al 10 %

Abogado que tiene reconocida una prestación de incapacidad permanente absoluta en la Mutuality de la Abogacía (14.400 euros/año). Derecho al copago del 10 % en las prestaciones farmacéuticas, en lugar del 40 %, con el límite máximo de 8,23 euros al mes.

El porcentaje solicitado del 10 % está previsto para las personas aseguradas como pensionistas de la Seguridad Social. Hay que tener en cuenta que la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995 (de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados), en la redacción dada por el artículo 33 de la Ley 50/1998 (de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social), aplicable al caso enjuiciado por razones cronológicas, que se corresponde en la actualidad con la disposición adicional decimoctava de la LGSS, posibilitó que las personas trabajadoras por cuenta propia sujetas al requisito de la colegiación profesional obligatoria, pudieran afiliarse directamente al RETA, estableciendo como regla general también la obligación de afiliarse al citado régimen especial, salvo que se tratara de profesionales colegiados antes de su entrada en vigor, como el caso del recurrente, a los que se les concedió la opción de continuar en la mutualidad profesional correspondiente, la de la Abogacía en este caso, configurándose entonces como régimen alternativo al público de Seguridad Social del RETA. La norma citada en modo alguno dispuso que las mutualidades tuviesen que otorgar, a quienes se hubiesen inclinado por esa alternativa, el mismo nivel de protección que el Sistema Público de la Seguridad Social dispensa a sus afiliados, y tampoco que el acceso a determinadas prestaciones de la mutualidad, como las de jubilación o incapacidad permanente, hiciese surgir automáticamente el derecho de los mutualistas a disfrutar la prestación de asistencia sanitaria en los mismos términos y condiciones que los reconocidos a los pensionistas del Sistema Público, lo que significa que la pretensión del actor está desprovista de todo fundamento jurídico y no merece favorable acogida. La conclusión alcanzada no consagra una discriminación carente de justificación objetiva, sino que es consecuencia de la libre decisión del demandante de optar por un régimen de previsión que conlleva unas obligaciones y, correlativamente, unos derechos, muy diferentes a los del Sistema Público de la Seguridad Social, por lo que no se trata de situaciones jurídicamente comparables.

(STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2025, rec. núm. 234/2025)