

**TRIBUNAL SUPREMO****TS. Convenio estatal de empresas de seguridad. Dietas y kilometraje. Solo se devengan en supuestos de desplazamiento temporal y no cuando el originario lugar de prestación de servicios se cambia por otro que se convierte en habitual o permanente**

Convenio estatal de empresas de seguridad. Reclamación de cantidad en concepto de kilometraje y dietas por desplazamiento. Trabajadora (con residencia en Navarrete) contratada para prestar servicios en Logroño que, tras subrogación, pasa a desempeñar su actividad en la localidad de Briones.

La dieta es una percepción económica, de naturaleza extrasalarial, que tiene por finalidad compensar al trabajador de los gastos que tiene que realizar (comidas, pernoctación, etc.) por desempeñar su trabajo, por cuenta de la empresa y de modo temporal, fuera del centro o lugar habitual de trabajo. El concepto de dieta lleva pues implícito el de desplazamiento temporal del lugar habitual de trabajo a otro distinto. El convenio colectivo estatal del sector, desde hace mucho tiempo, explica cuándo surge el derecho a dietas, señalando que debe existir un «desplazamiento», es decir, un supuesto de movilidad geográfica que comporte la necesidad de acudir desde un ámbito espacial a otro. La idea del desplazamiento, a su vez, va necesariamente vinculada a la temporalidad del supuesto, siendo un concepto diferente al de traslado. El desplazamiento prototípico implica que la trabajadora deba cambiar el lugar de prestación por necesidad del servicio y abandonar aquel donde habitualmente presta sus servicios. El problema surge cuando sale de la localidad para la que ha sido contratada, como ocurre en el caso analizado, pues la trabajadora fue contratada para prestar sus servicios en Logroño y no en Briones. Lo cierto es que el propio precepto convencional identifica este supuesto (salir de la localidad para la que fue contratada la persona trabajadora) como una modalidad de «desplazamiento». Aunque la redacción es algo tortuosa, es seguro que se ha querido anudar el abono de dietas a los casos en que se aprecia una coyunturalidad o transitoriedad de la situación. El convenio colectivo no ha de contemplarse de forma aislada, sino que, en cuanto norma, aunque de escaso voltaje jurídico, forma parte del ordenamiento y ha de concordarse con el resto. En este sentido resulta pertinente recordar que el artículo 40.6 del ET viene permitiendo que la empresa acuerde «desplazamientos temporales» pero «abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas». Ahora bien, los desplazamientos cuya duración en un periodo de 3 años exceda de 12 meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados. Esta concordancia sistemática abona la idea de que no tiene lógica aplicar una regulación (convencional) a un supuesto que ya carece de la transitoriedad prevista en la ley para identificar el desplazamiento. Aquí la trabajadora ha superado con creces el tiempo de prestación de servicios en un nuevo lugar (Briones) desde que abandonara el originario (Logroño). La población desde donde se han de computar los desplazamientos a efectos del derecho a percibir una compensación económica diaria por tal motivo es la del lugar donde materialmente y de forma habitual se prestan los servicios. El coste de los viajes desde el propio domicilio hasta el habitual de prestación de servicios ha querido ser afrontado por el plus de transporte previsto en el convenio, sin que resulte procedente sumar las dietas u otros conceptos propios de un

verdadero desplazamiento laboral. El convenio colectivo trae aquí la compensación de los gastos por movilidad dentro de la localidad de prestación de servicios, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. De la lectura de los preceptos convencionales se desprende que el percibo de las dietas y el kilometraje se condiciona a que el trabajador tenga que desplazarse, por necesidades del servicio, fuera de la localidad donde habitualmente los presta o para la que haya sido contratado. Cuando la empresa acordó cambiar a la actora el lugar de prestación de servicios (de Logroño a Briones) se produjo una novación locativa que ahora no corresponde enjuiciar, pero que se ha consolidado durante años y que comporta la inaplicación de instituciones previstas para los supuestos en que tal fenómeno posee carácter provisional, coyuntural. Debe desestimarse la pretensión deducida tanto en materia de dietas, ya que el convenio colectivo establece que los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, y sí a los correspondientes plus de distancia y transporte pactados y que, por otro lado, ninguna actividad probatoria ha desplegado la parte actora acerca de que su lugar de trabajo le haya obligado a hacer una comida fuera de su localidad. Por tanto, las dietas y kilometraje que contempla el convenio estatal de empresas de seguridad solo se devengan en supuestos de desplazamiento temporal y no en los casos en que el originario lugar de prestación de servicios se cambió por otro que se ha convertido en habitual o permanente. (*Vid.* STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2024, rec. núm. 324/2022, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 2025, rec. núm. 2549/2024](#))

### **TS. Salvamento marítimo. Es tiempo de trabajo el invertido en la asistencia a cursos de revalidación de certificados de formación necesarios para la actividad profesional**

Salvamento marítimo. Tiempo de trabajo. Cursos de revalidación de los títulos con los que tiene que contar el trabajador para acceder al empleo, exigidos por la legislación vigente. Entidad pública (SASEMAR) que tiene por objeto la prestación de los servicios de salvamento de la vida humana en el mar y de la prevención y lucha contra la contaminación del medio marino.

En el caso analizado, el personal de SASEMAR viene obligado a realizar los cursos de actualización de sus certificados de formación precisos para embarcarse, tal como dispone la Resolución de 2 de febrero de 2017, de la Dirección General de la Marina Mercante (BOE de 17 de marzo de 2017), por la que se desarrolla el procedimiento de revalidación de los certificados de suficiencia del Convenio sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar. Tales certificados que con anterioridad eran permanentes, en virtud de los compromisos internacionales y las normas de la Unión Europea han pasado a tener fecha de caducidad, de suerte que los trabajadores afectados deben proceder a su renovación, estableciéndose al efecto los correspondientes cursos formativos. Se exige que cada 5 años la gente de mar en posesión de los certificados de suficiencia de formación básica en seguridad, embarcaciones de supervivencia y botes de rescate no rápidos, botes de rescate

rápidos y avanzado en lucha contra incendios aporte pruebas de que han seguido cumpliendo las normas de competencia requeridas para asumir las tareas, los cometidos y las responsabilidades especificadas para cada certificado. Como pruebas para demostrar que se sigue manteniendo la competencia, se admiten la formación y experiencia a bordo, por lo que se pueden mantener las normas de competencia en ciertos ámbitos, pero no en todos, complementada con un curso o una prueba en la que se demuestre el mantenimiento de la competencia en el resto de los ámbitos exigidos. No hay que olvidar que el artículo 23.1 d) del ET establece, especificando el contenido del derecho reconocido en el artículo 4.2 b) del ET, que el trabajador tiene derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones que vayan operándose en su puesto de trabajo. No se trata de que, para el ejercicio del derecho, se haya tenido que producir una modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET). El contenido del precepto es más amplio, ya que incluye las modificaciones que, por efectos de la tecnología, de los cambios en la organización del trabajo o de las novedades normativas, se produzcan en el puesto de trabajo que se haya venido ocupando y que requieran una mayor formación de la que se ostenta o una actualización de la que se requirió al trabajador para su ingreso en la empresa. Desde esta perspectiva, es claro que la nueva exigencia normativa de actualización de las certificaciones formativas que se exigían para el ingreso en la empresa, que se concreta en la exigencia de acreditación periódica de formación básica en seguridad, embarcaciones de supervivencia y botes de rescate no rápidos, botes de rescate rápidos y avanzado en lucha contra incendios constituye una modificación de las circunstancias y exigencias del puesto de trabajo impuesta normativamente. Por tanto, los certificados de suficiencia de formación básica en seguridad, embarcaciones de supervivencia y botes de rescate no rápidos, botes de rescate rápidos y avanzado en lucha contra incendios deben ser renovados periódicamente. Para ello se requiere acreditación de experiencia y la realización de cursos de actualización. Formación esta que deriva, sin duda, de las modificaciones normativas operadas sobre los puestos de trabajo del personal embarcado y que está comprendida en el artículo 23.1 d) del ET y relacionada –directa o indirectamente– con las obligaciones derivadas de los artículos 14 y 19 de la LPRL, por lo que no cabe duda de que el tiempo dedicado a dicha formación debe ser considerado como tiempo de trabajo. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 10 de noviembre de 2023, núm. 123/2023, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 9 de septiembre de 2025, rec. núm. 34/2024](#))

### **TS. Vulneración del derecho de huelga. La frontera entre los servicios de seguridad y mantenimiento para garantizar la reanudación de la actividad y el encargo de funciones habituales que persiguen no alterar su desarrollo normal**

Vulneración del derecho de huelga. Implantación por la empresa de forma unilateral de los servicios de seguridad y mantenimiento ante la negativa a negociar del comité de huelga. Abogados y graduados sociales de los servicios jurídicos de un sindicato que, una vez iniciada la huelga, reciben un burofax donde se les exige solicitar suspensiones de vistas, comparecer en juicios si no se concedía la suspensión, así como realizar actuaciones procesales urgentes, todo ello con advertencia de responsabilidad profesional, laboral y civil.

Los servicios mínimos de la comunidad deben distinguirse de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas y el mantenimiento de las instalaciones, locales, maquinarias y materias primas. La distinción es trascendente, ya que mediante la fijación de los servicios mínimos se pretende que la actividad productiva continúe, aunque limitadamente, durante la huelga, mientras que los servicios de seguridad y mantenimiento, aplicables a todas las empresas, pretenden que la actividad productiva pueda reanudarse al finalizar la huelga. En el caso analizado, ante la negativa a negociar por parte del comité de huelga, alega el sindicato demandado que la justificación objetiva y razonable por la que envió los requerimientos a los actores fue el establecimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento del artículo 6.7 del Real Decreto-Ley 17/1977, en orden a poder reanudar la actividad de los servicios jurídicos cuando finalizara la huelga, preservando, de este modo, el derecho a la tutela judicial efectiva de los terceros afectados. No obstante, aunque hay terceros afectados y estamos en presencia de un servicio esencial, cual es el servicio público de Justicia, no se trata de servicios necesarios para garantizar su seguridad, sino el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho de defensa, cuya titularidad no corresponde, además, al sindicato demandado. Lo verdaderamente relevante no son las incidencias que se hayan producido durante la huelga, sino los riesgos potenciales que deben preverse, aunque luego, no se materialicen. Y, en este tipo de servicios, se trata de riesgos potenciales para la seguridad de las personas, cuya existencia no se aprecia en el caso de autos. No hay que olvidar que en los requerimientos remitidos por el sindicato demandado a los actores, los servicios se concretaban en la solicitud de la suspensión de los señalamientos, vistas o comparecencias, comunicándoselo a los clientes o personas afectadas; en comparecer personalmente y realizar las actuaciones profesionales inaplazables e indispensables, si no se hubiese resuelto tal solicitud o se hubiese desestimado; y, en los asuntos afectados por un plazo de vencimiento procesal o administrativo, realizar directa y personalmente las actuaciones necesarias, dentro del plazo de vencimiento. Se trataba de actuaciones que no tenían como cometido garantizar la reanudación de la actividad del departamento jurídico del sindicato demandado, cuando finalizase la huelga, como exige la norma, sino que lo que perseguían era no alterar, en la medida de lo posible, el funcionamiento normal de tal departamento, debiendo realizar los actores las labores que habitualmente desarrollaban en su puesto de trabajo. Aunque el ejercicio del derecho de huelga puede verse limitado a fin de que el trabajo pueda reanudarse sin dificultad cuando finalice la huelga, no cabe, sin embargo, que el derecho fundamental a la huelga de los trabajadores se restrinja o elimine con el objeto de que la actividad productiva no se perturbe durante su desarrollo, lo que queda fuera del ámbito del elemento teleológico de los servicios de seguridad y mantenimiento, a saber, la reanudación de la actividad empresarial, tras la huelga. Consiguientemente, en el contenido de los requerimientos remitidos por el sindicato demandado a los actores el 24 de enero de 2023, no se contemplaba el establecimiento de servicios de seguridad y mantenimiento. Además, estos coinciden sustancialmente con los servicios mínimos que le habían sido denegados por resolución de la autoridad laboral. Se mantiene la declaración de vulneración del derecho de huelga, imponiéndose una indemnización de 7.501 euros por trabajador. (Vid. STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 27 de marzo de 2023, rec. núm. 7/2023, casada y anulada parcialmente por esta sentencia). Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2025, rec. núm. 182/2023)

**TS. La retroactividad máxima de 3 meses del artículo 53 de la LGSS se aplica a las diferencias del complemento de IT derivadas del reconocimiento del derecho a la inclusión en su cálculo de lo percibido por el concepto de atención continuada**

Mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Complemento de IT. Diferencias por inclusión del concepto de atención continuada en el cálculo. Aplicación de la retroactividad máxima de 3 meses establecida en el artículo 53.1 de la LGSS.

En la LGSS se regulan dos instituciones en orden a la extinción de los derechos de Seguridad Social: la prescripción, a la que se refiere el artículo 53 de la LGSS, y la caducidad, regulada en el artículo 54. En nuestro ordenamiento la distinción entre prescripción y caducidad suele vincularse a algunas de sus características en orden a su curso (exclusión de la interrupción en la caducidad) y a su apreciación (a instancia de parte la prescripción y también de oficio la caducidad). Pero la diferencia fundamental se relaciona con el interés jurídicamente protegido en cada una de estas instituciones y así se afirma que mientras en la prescripción predomina el interés individual del sujeto pasivo en oponerse a un ejercicio tardío del derecho, en la caducidad está presente el interés general en la rápida certidumbre de determinadas situaciones jurídicas. Desde esta perspectiva, la distinción de los artículos 53 y 54 de la LGSS resulta problemática, hasta el punto de que se ha cuestionado que realmente estemos en el caso del artículo 54 ante una auténtica caducidad, porque en el supuesto que regula este artículo no está afectada la certidumbre de una situación jurídica. En efecto, estamos realmente ante un derecho de Seguridad Social reconocido y que va a seguir estándolo, aunque transcurra el plazo establecido por la norma para su caducidad, con lo que el empleo de este término por la ley más que un sentido técnico-jurídico tiene una finalidad indicativa más próxima al lenguaje ordinario que identifica la caducidad con la pérdida. De lo que se trata no es, por tanto, de un derecho potestativo que caduca por su no ejercicio, sino de un pago vencido que se pierde por no haberse cobrado oportunamente, lo que es algo muy distinto. Así el artículo 54 se refiere al derecho al percibo de una cantidad a tanto alzado (número 1) o de una mensualidad (número 2), es decir, que pese a la inseguridad de la terminología (derecho al percibo), se pierden cantidades y no derechos, aunque por la naturaleza de la cantidad perdida en el número 1, el derecho quede vacío de contenido. Pero lo verdaderamente interesante es diferenciar el supuesto del artículo 54 –pérdida del derecho al percibo– del supuesto del artículo 53 –pérdida del derecho a la prestación–. La diferencia está clara y hay que interrogarse sobre la finalidad perseguida en cada una de las normas que, a su vez, han de relacionarse con la finalidad de protección social, que es propia de nuestro sistema de Seguridad Social. Es obvio que para la Seguridad Social no tiene la misma importancia la pérdida de un pago que la pérdida de un derecho, y no la tiene, porque mientras que la pérdida de un derecho compromete de forma irreparable la finalidad última del sistema, que es la protección de una situación de necesidad, en la pérdida de un pago esta finalidad no está comprometida, pues subsiste el derecho a las mensualidades no caducadas y, además, se parte de que esa situación de necesidad no sería tan apremiante si, teniendo el derecho reconocido, el beneficiario no ha reclamado su abono. Esta

distinción es básica, pues para que juegue el supuesto del artículo 54, es esencial constatar la pasividad del beneficiario, al no exigir el pago de un derecho reconocido. Ahora bien, cuando lo que se discute es una diferencia en el importe de la pensión que no ha sido incluida en el acto inicial de reconocimiento, es evidente que se reclama contra una falta de reconocimiento de una parte del derecho y no contra la falta de pago de un derecho ya reconocido. Estamos, por tanto, en el supuesto del artículo 53 de la LGSS –prescripción de 5 años–, y no en el supuesto del artículo 54 –plazo de un año–. En el caso analizado se reclama la inclusión de un concepto retributivo, el de las guardias médicas, en la mejora del complemento de IT que percibió la actora durante el periodo comprendido entre el 25 de marzo de 2020 y el 19 de julio de 2021. Como quiera que en fecha 24 de febrero de 2021, la parte actora presentó reclamación previa ante el Instituto Catalán de la Salud, los efectos económicos deben retrotraerse a 24 de noviembre de 2020. (*Vid.* STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 21 de diciembre de 2022, rec. núm. 591/2021, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2025, rec. núm. 2336/2024](#))

### **TS. El auto que desestima el recurso de reposición contra el requerimiento de desacumulación no es recurrible en suplicación. No tiene encaje en el artículo 191.1 de la LRJS**

Correos y Telégrafos, SAE. Presentación de demandas acumuladas con la pretensión de que se declare la nulidad de una convocatoria para el ingreso de personal laboral fijo. Providencia dictada por el Juzgado de lo Social requiriendo a la parte demandante para subsanar lo que entendía era una indebida acumulación subjetiva. Impugnación de dicho requerimiento mediante recurso de reposición que es desestimado por auto, siendo este recurrido en suplicación.

El auto que se pretende recurrir no es susceptible de acceder a la suplicación, ya que no encaja en ninguno de los supuestos enumerados en el artículo 191.4 c) de la LRJS, dado que lo único que se acuerda en él es requerir al sindicato recurrente para que proceda a una «desacumulación» subjetiva, habida cuenta de que la situación jurídica en que se encuentra cada uno de los demandantes no es coincidente. Se podrá estar o no de acuerdo con esta decisión, pero la competencia de esta sala no alcanza a revisarla en suplicación por expresa decisión de legislador. Conviene recordar que mientras el artículo 191.1 de la LRJS establece que con carácter general son recurribles en suplicación todas las sentencias que dictan los Juzgados de lo Social salvo que se disponga lo contrario, no existe, sin embargo, tal previsión para los autos que, en consecuencia, tan solo pueden ser recurridos cuando la ley lo señala expresamente. Tampoco hay que olvidar que en el orden social no existe un derecho constitucional a la doble instancia y que nos encontramos ante el hecho de que la suplicación es un recurso de carácter extraordinario como lo es el de casación. A la vista de lo expuesto es razonable la decisión de la sentencia recurrida, que se sustenta en la ausencia de previsión legal en la norma procesal laboral que pueda dar viabilidad al recurso de suplicación ante estas circunstancias. De esta forma, no es razonable entender que, al no estar prohibido, está permitido pues, por el contrario, tan solo son viables aquellos recursos que están previstos por la ley procesal, sin que pueda quedar a la voluntad de las partes la creación de derechos procesales no previstos por la ley. Esta interpretación se ajusta a la previsión constitucional de

garantizar la tutela judicial efectiva, en la medida en que la decisión del juzgado, sin necesidad de entrar a discernir sobre su mayor o menor adecuación a las previsiones de la norma procesal, no causa ningún perjuicio irreparable a las personas demandantes, que pueden reproducir sus demandas de forma desacomulada sin mayor dificultad. También debe valorarse la afirmación del juzgado de que las circunstancias de quienes demandan son tan diversas que van a dificultar su estudio y es más adecuado su análisis separado. En definitiva, quienes interpusieron la demanda no ven perjudicado su derecho a cuestionar la convocatoria de la que trae origen el proceso, siendo en todo caso su responsabilidad el no haber hecho uso de otros mecanismos procesales para la defensa de sus intereses.

(STS, Sala de lo Social, de 4 de julio de 2025, rec. núm. 1612/2024)

### **TS. Un auto de aclaración no puede modificar el fallo de una sentencia dictada tras un error en la tramitación procesal. Contra la sentencia modificada cabrá recurso en idénticos términos que antes de la aclaración**

Aclaración de sentencia pedida por una de las partes al entender que ha existido un error u omisión fáctica. Modificación de la declaración de hechos probados por el órgano judicial mediante auto en el que se accede a lo planteado y, como consecuencia, se altera el contenido del fallo.

Una aclaración de sentencia podrá, además de rectificar errores, también rectificar algún elemento accesorio de la parte dispositiva, pero no variar el sentido del fallo. En el caso analizado, nos encontramos con que la sala de suplicación, tras constatar que ha sido cometido un error de fechas en su sentencia con la que resuelve el recurso, dicta el auto ahora recurrido, en el que tras corregir el error material detectado, consistente en la fecha de efectos económicos de la prestación de jubilación, entiende que el conjunto de la sentencia que debe ser aclarada contiene una fundamentación jurídica incorrecta y, en consecuencia, por medio del auto elabora nuevos razonamientos jurídicos que le llevan a modificar la parte dispositiva de la resolución que se pretende aclarar. Es evidente que, en tales circunstancias, existe inadecuación a la norma procesal al realizarse una rectificación de sentencia con modificación del fallo y ello, además, es contrario a las previsiones de los artículos 267 de la LOPJ y 214 de la LEC, pues en ambas normas se reitera que la aclaración nunca podrá implicar una variación de la parte dispositiva, y además vulnera el artículo 24 de la CE. Ante casos como el presente lo adecuado a las previsiones constitucionales y a las normas legales es que en aquellos supuestos en los que la sentencia de un juzgado o Sala de lo Social de TSJ sea rectificadora/aclarada mediante auto que, además de rectificar los errores materiales o fácticos, también varíe el fallo de la misma, cabrá el recurso extraordinario pertinente, de suplicación o casación respectivamente contra dicha sentencia, en la medida en que el auto se integra en el contenido de la sentencia, y si contra la misma cabe interponer uno de los citados recursos, también cabrá interponerlo una vez que la misma ha sido rectificada, sea dicha rectificación respetando los límites legales o sobrepasando las previsiones de las normas procesales. Lo anterior implica que, en la presente litis, la resolución recurrida, la sentencia aclarada tras el auto controvertido, debe ser anulada en la medida en que, contra las previsiones legales, ha sido rectificadora su parte dispositiva. Ello obliga a

estimar el recurso de casación contra la sentencia aclarada y anular la misma, así como el auto de aclaración en la medida en que este es parte integral de aquella.

([STS, Sala de lo Social, de 23 de julio de 2025, rec. núm. 2852/2024](#))

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

### **TSJ. La justicia reconoce el derecho de una empleada a teletrabajar para poder atender a su madre enferma y condena a la empresa que se negó a abonarle una indemnización de 3.750 euros**

Derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar. Teleoperadora que teletrabajando desde 2020 a raíz de la pandemia, sin que conste ninguna incidencia negativa en relación con el rendimiento o la productividad alcanzada, recibe en 2024 comunicación de la empresa con el deber de personarse en la oficina, por razones operativas, para continuar en régimen presencial.

En el caso analizado, la demandante solicitó el 2 de febrero de 2024, al amparo del artículo 34.8 del ET, el mantenimiento del régimen de teletrabajo que hasta ese momento realizaba, aportando un informe médico sobre su madre, el cual reflejaba que necesitaba de ayuda para actividades de la vida diaria. Acreditó, por tanto, cuando menos de manera inicial, la necesidad familiar que pretendía conciliar con sus obligaciones laborales, no obstante la circunstancia de que residieran en diferentes localidades a los cuidados, pues el teletrabajo no exige trabajar en el domicilio de la persona trabajadora, también permite trabajar en el lugar donde esta elija. Aunque la empresa podía solicitar, con carácter previo al proceso, alguna aclaración adicional sobre estas circunstancias, la exigencia de buena fe le obligaba a haberlo hecho en aquel momento previo para poderlo cuestionar después. Al no haberlo hecho así, no puede entrar a cuestionar la realidad y el alcance de las necesidades familiares alegadas en la solicitud de teletrabajo. Ciertamente, la empresa ha optado por una opción legalmente posible, pero esa opción obliga a acreditar no solo la imposibilidad de aplicar la propuesta de la trabajadora, también debe acreditar la ausencia de alternativas viables desde la perspectiva empresarial. En este caso, no ha resultado acreditado, porque no se ha probado que las razones operativas para no facilitar ningún teletrabajo en la campaña de la propia trabajadora, a pesar de haberlo consentido en los 4 años anteriores, no permitan cuando menos un trabajo híbrido, menos aún se ha acreditado en aquellas otras campañas del *site* donde se aduce «presencial», sin mayores consideraciones acerca de la cuestión, ni tampoco que el «sobredimensionamiento» aducido en alguna de las otras campañas del *site* impida, cuando menos, un acoplamiento de la trabajadora en un trabajo híbrido. Dentro de las dos opciones que la ley permite a la empresa (denegar la propuesta u ofrecer alternativas), en el caso de autos ha optado por la opción más radical de negar la propuesta de la trabajadora a través de dos comunicaciones, sin plantear en ningún momento ninguna contrapropuesta (por ejemplo, una propuesta híbrida teletrabajo/trabajo presencial), ni posibilitar una negociación con la trabajadora que abriese la posibilidad de acercamiento entre los dos posicionamientos radicales (teletrabajo/trabajo presencial), y también sin aceptar provisionalmente la propuesta de

la trabajadora con la finalidad de eludir la indemnización de daños y perjuicios (según se permite en el art. 139 LRJS). En este contexto debe reconocerse el derecho de la empleada a seguir teletrabajando para poder atender más fácilmente a su madre, que está enferma, lo que implica la adaptación de las condiciones de trabajo por conciliación de la vida familiar y laboral, así como la condena a la empresa a abonarle una indemnización de 3.750 euros en atención a los daños y perjuicios causados.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 5 de septiembre de 2025, rec. núm. 3945/2024)

### **TSJ. No existe obligación de reintegrar las cantidades percibidas por un recargo de prestaciones que posteriormente es revocado**

Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo. Recargo de prestaciones del 40 % por falta de medidas de seguridad que es dejado sin efecto (por resolución judicial confirmada por el TSJ) después de ser abonado al trabajador. Reintegro de prestaciones indebidas.

De los artículos 69 y 71.1 del Real Decreto 1415/2004 (Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social) se infiere no solo la ejecutividad de las resoluciones administrativas que reconocen pensiones a favor de un beneficiario con cargo a una mutua o empresa cuando son objeto de capitalización y, asimismo, respecto de las prestaciones no vitalicias (de cuantía fija o periódica), sino el derecho del beneficiario a hacerlas suyas en caso de anulación o reducción del derecho reconocido por aquellas, sin que exista óbice a que dicha regla sea aplicada también al recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, de naturaleza mixta, no solo sancionadora sino prestacional, máxime cuando no existe ninguna norma que discipline expresamente las consecuencias de la revocación del recargo. De esta forma, si la sentencia definitiva anula la resolución administrativa que reconoció el derecho, hay que devolver a la empresa la totalidad del capital que ingresó, sin detracción de la parte correspondiente a las prestaciones satisfechas a los beneficiarios, debiendo entenderse la referencia a prestaciones como comprensiva de los derechos, aunque no fueran prestaciones, lo que sucede con el recargo por falta de medidas de seguridad. Lo expuesto pone de manifiesto que la ejecutividad de la resolución administrativa que reconoció el recargo a favor del beneficiario y fue objeto de capitalización por la empresa, incluso en supuesto de tratarse de prestación no vitalicia, en este caso la IT, consolida el derecho del demandante a hacerla suya pese a la posterior anulación del derecho reconocido por resolución judicial, dada la naturaleza mixta del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, no solo sancionadora sino asimismo prestacional.

(STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 21 de mayo de 2025, rec. núm. 1949/2024)

### **TSJ. Extinción de la IT por incomparecencia a reconocimiento médico. ¿Es válida la citación a través de SMS?**

Incapacidad temporal. Extinción. Incomparecencia a reconocimiento médico habiendo efectuado citación la mutua por SMS. Demandante que mantiene que en ningún

momento ha recibido notificación de la citación por correo ordinario, por SMS o por cualquier otro medio fehaciente.

En el caso analizado, consta la citación por SMS conforme al certificado emitido por empresa especializada que señala que, a través de la plataforma de la mutua, se envió SMS al teléfono de la actora, que es el mismo número que esta consigna en la declaración de incapacidad temporal. Hay que resaltar que la mutua utiliza un sistema de comunicación vía SMS llamado ivCert que está acreditado como medio de comunicación oficial. Este sistema otorga un certificado digital, tanto del envío como de la recepción del mensaje, constando tanto que la citación fue enviada al teléfono personal del demandante, como que ese mensaje fue visto. Por lo tanto, la referencia del demandante de que no leyó el SMS no excluye la responsabilidad que deriva de tal omisión y, en concreto, la incomparecencia a la cita señalada. Se utiliza un medio ordinario, usual para la citación o recordatorio de una cita médica (es, por ejemplo, el medio utilizado en la carrera judicial), con un porcentaje de éxito muy grande y casi imposible de ignorar porque un mensaje de texto se lee, según los estudios más solventes, en los 90 segundos después de recibirlo. La ignorancia por parte del actor de su utilización no es tampoco argumento oponible cuando, en la declaración de proceso de incapacidad temporal de 11 de junio de 2024, firmada por la actora, se describe lo siguiente: «Autorizo a Mutua Montanesa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N.º 7 a efectuarme notificaciones electrónicas y citas a reconocimiento médico mediante envío de SMS certificado al número de teléfono facilitado en este documento, comprometiéndome a comunicar los cambios que se produzcan en el mismo y que puedan afectar a las notificaciones. Igualmente he sido advertido de que las notificaciones a través de SMS surtirán los mismos efectos que cualquier otro tipo de citación fehaciente ordinaria, y en particular que la incomparecencia a las citas de la Mutua tiene como efecto la suspensión cautelar de la prestación económica que vengo percibiendo con cargo a Mutua Montañesa y puede suponer su posterior extinción definitiva, en caso de que la incomparecencia fuese injustificada». Al margen de que tal autorización estuviera redactada en letra pequeña, y con el aspa de autorización marcada, tal documento fue firmado por la actora. El hecho de que no hubieran existido notificaciones anteriores por dicho medio no excluye la efectividad del ahora utilizado, ya que no se exige reiteración para la efectividad del mensaje a través del medio empleado. El precepto más específico que supone el artículo 9 del Real Decreto 625/2014, en su punto tercero, no excluye tampoco el SMS como instrumento de comunicación, de forma que establezca la exclusividad del correo, ya que se limita a expresar que: «La citación a reconocimiento médico a que se refiere este artículo habrá de comunicarse al trabajador con una antelación mínima de cuatro días hábiles. En dicha citación se le informará de en caso de no acudir al reconocimiento, se procederá a suspender cautelarmente la prestación económica, y que, si la falta de personación no queda justificada en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha fijada para el reconocimiento, se procederá a la extinción del derecho al subsidio». El hecho de no abrirlo, o no darse por notificada, constituye a lo sumo un error u omisión, insuficiente como argumento exculpatario de la incomparecencia posterior. No hay que olvidar que para la acreditación de la imposibilidad de la asistencia por otra causa suficiente caben múltiples posibilidades, pero el mero error, confusión de fechas u olvido, se han descartado como argumento. Tampoco se justifican, según lo referido, deficiencias en la citación, ni tampoco enfermedad física o psíquica impeditiva, que se acredita en la sentencia como

enfermedad real o impeditiva para justificar la incapacidad temporal, pero no impeditiva de la imposibilidad de comparecer o la concurrencia de otras citas, propias o ajenas, que es cuestión distinta y no valorada. Por último, las alegaciones, respecto al eventual error u omisión, no se producen con inmediatez a la cita, en el mismo día o en los días posteriores e inmediatos, como ha valorado en otras ocasiones la Sala, sino, como suele ser usual, en el plazo para alegaciones una vez producida la suspensión. Tampoco es exigible, una vez producida la citación, la llamada telefónica de la mutua para aclarar las circunstancias de la incomparecencia o una nueva citación, humanamente valorables, eso sí, con el fin de agotar las posibilidades de comunicación, pero no jurídicamente requeridas para entender que ha existido una incomparecencia injustificada, como es el caso.

(STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 9 de julio de 2025, rec. núm. 416/2025)

### **TSJ. Suspensión de la jubilación por realización de trabajo a tiempo completo. No cabe la revisión de la base reguladora al rehabilitar la pensión**

**Suspensión de la pensión de jubilación por realización de trabajo a tiempo completo. Solicitud de revisión de la base reguladora al rehabilitar la pensión.**

En nuestro sistema de Seguridad Social el legislador parte de una distinción básica: un trabajador pueda estar jubilado o en activo. Si se encuentra en situación de jubilación puede compatibilizar esa pensión con una actividad laboral, la cual, si estamos ante un trabajador por cuenta ajena, solo puede ser a tiempo parcial y, si estamos ante un trabajador por cuenta propia, puede ser a tiempo completo a condición de que sus ingresos por ese concepto no superen el salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Por tanto, no cabe para el trabajador por cuenta ajena la compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo a tiempo completo. La posibilidad de realizar un trabajo de esta última modalidad solo se puede articular en la forma prevista en el artículo 16.2 de la Orden de 18 de enero de 1967: el pensionista debe informar a la entidad gestora para que suspenda el abono de la pensión y la empresa que lo contrate vendrá obligada a solicitar su alta como trabajador y a ingresar la totalidad de las cotizaciones de empresa y trabajador, de forma que estas «podrán surtir efecto para mejorar la pensión anteriormente reconocida, si sumados los nuevos periodos de cotización con los que se computaron para determinar dicha pensión dieran lugar a la aplicación de porcentajes más elevados». Y añade el mismo precepto: «En todo caso, los nuevos porcentajes que procedan se aplicarán sobre la misma base reguladora de la pensión inicial». Pese a las diversas modificaciones que ha sufrido la norma reglamentaria a la que nos estamos refiriendo, los indicados efectos de la suspensión de pensión de jubilación por desarrollo de actividad laboral por cuenta ajena a tiempo completo no han variado. En suma: se es pensionista de jubilación o no se es, y en el primer caso los trabajadores por cuenta ajena solo pueden compatibilizar su pensión con un trabajo a tiempo parcial dentro de los límites establecidos en la normativa vigente en la fecha del hecho causante de su respectiva pensión. En el caso analizado el demandante podía haber solicitado una jubilación compatible con su trabajo a tiempo parcial, pero no lo hizo. Decidió pasar a jubilación total y comenzó a percibir la oportuna pensión. Posteriormente no renunció a esa pensión, lo que hizo fue suspender su pensión para pasar a realizar un trabajo a tiempo completo y luego

pidió rehabilitar esa pensión, pero los efectos de esa suspensión no le permiten modificar la base reguladora de la pensión que tenía suspendida, que es lo pretendido en este proceso.

(STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 2 de mayo de 2025, rec. núm. 283/2025)